

文京区職員障害者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和5年10月

文 京 区

はじめに

文京区は、「文の京」総合戦略（令和2年度～令和5年度）の中で、基本構想に掲げる将来都市像「歴史と文化と緑に育まれた、みんなが主役のまち『文の京』」の実現に向け、各施策を推進するための基本的な考え方として、6つの基本政策を示しています。その1つに、「文化的で豊かな共生社会の実現」として、多様性に富んだ共生社会において、すべての人が、主体的な地域活動や文化的な学びの場などを通じて、個性や能力を十分に発揮でき、暮らしの中に安心と豊かさのあるまちを目指すこととしています。

このような共生社会の実現に向け、公務部門として障害者の活躍を推進する立場にある区は、全ての障害者が就業し、又は同一の職場に長期に定着することだけでなく、障害者一人一人が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

また、令和元年に障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）が改正され、国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用する努力義務が明文化されるとともに、各任命権者において、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）を策定し、公表することとされました。

このような状況を踏まえ、文京区全体で障害者である職員の活躍推進に向けた取組を行うため、各任命権者において連名で障害者活躍推進計画を策定し、障害者である職員の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施していくこととします。

なお、当該計画は、毎年度の障害者雇用率の算定や障害者である職員の採用終了等に伴い、更新いたします。

文 京 区 長

文京区教育委員会

文京区代表監査委員

文京区選挙管理委員会

文京区議会議長

1 本計画の法的根拠

障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき策定する計画です。

2 本計画の期間

障害者である職員の採用や定着状況などに関する取組を中長期的に実施していくための期間として、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

3 文京区における課題

国及び地方公共団体における障害者の法定雇用率は、2.6%（令和3年3月に2.5%から2.6%に引き上げられました。）となっています。また、特別区においては、昭和56年11月の区長会で、障害者雇用率の目標を3%とすることを決定しています。

一方、文京区の障害者雇用率(注)は、直近10年間でみると法定雇用率に達している年度があるものの、新規採用職員の増加等による職員数全体の増加と障害者である職員の定年退職等による影響により、令和5年度において2.12%であり、法定雇用率である2.6%を達成するには至っていません。

【障害者雇用率の推移】

年 度	R 元	R2	R3	R4	R5
法定雇用率	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%
文京区の障害者雇用率 (毎年度6月1日現在)	2.45%	1.98%	1.96%	2.13%	2.12%

(注) 障害者雇用率：地方公共団体の機関においては、原則として、任命権者ごとに障害者雇用率を達成することとされていますが、文京区では、区長部局とその他の部局において一元的に障害者を任用したほうが、障害者の雇用の促進及び安定に資すると考えるため、部局を合算して障害者雇用率を算出しています。

4 目標

(1) 採用に関する目標

法定雇用率及び区長会において決定された障害者雇用率を早期に達成するために、毎年度継続的に障害者である職員を複数人採用していくことを目標とします。

(2) 定着に関する目標

採用した職員が離職せずに、様々な部署で活躍できるようにするためには、定着率の向上が欠かせません。特別区人事委員会が実施する障害者を対象とする職員選考により採用した職員について、採用してから1年経過後の定着率を100%とすることを目標とします。

【障害者採用数と定着率の推移】

年 度	R元	R2	R3	R4	R5
障害者を対象とする 職員選考による採用数	1人	1人	2人	4人	4人
1年経過後の定着率	100%	100%	100%	100%	—

【参考：一般企業の就職後の障害別職場定着状況】

障害の種別	1年経過後の定着率
発達障害	71.5%
知的障害	68.0%
身体障害	60.8%
精神障害	49.3%

(出典：「障害者の就業状況等に関する調査研究」平成29年4月独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)

(3) 満足度に関する目標

定着率を向上させていくには、障害者である職員が高い満足度を感じることができる環境において、自らの仕事に取り組んでいくことが不可欠だと考えます。そのため、毎年度障害者である職員を対象にその満足度についてアンケートを実施し、前年度の結果を上回ることを目標とします。

【文京区に就職し、働いていることについての全体評価に関するアンケート結果】

年度（有効回答数）	R2(20人)	R3(24人)	R4(23人)	R5	R6
満足	80%	53%	52%		
やや満足	10%	30%	35%		
やや不満	0%	17%	11%		
不満	10%	0%	2%		
満足・やや満足の割合	90%	83%	87%		

5 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任します。人事担当の責任者として、障害者である職員の雇用の促進や安定に資する業務を実施していきます。

イ 障害者職業生活相談員として総務部職員課人事係長を選任します。障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導に関する業務等を実施していきます。

ウ 障害者職業生活相談員に対しては、職務に関する内容はもちろん、作業環境や人間関係に関することまで相談ができることとし、必要に応じて障害者である職員本人や所属に対して指導することで、障害者である職員が安心して職業生活を送れるような体制を整えます。

エ 障害者である職員の当事者の視点や意見を可能な限り本計画に反映することを目的に、障害者である職員に対して本計画の作成に係る検討体制に参画を求めます。特定の障害種別の職員のみに対して参画を求めるのではなく、異なる障害種別の職員の多角的な視点や意見を踏まえ、より実行力のある計画となるようにします。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

ア 障害者である職員の配属職場の所属長は、面談などにより、障害者である職員の障害特性を理解した上で、職務の選定や創出を行います。

イ 障害者である職員の配属職場の所属長は、障害者である職員の意見を聴きながら、業務量の増減を調整するなど、随時事務分担を変更します。

ウ 障害者である職員の配属職場の所属長は、障害者である職員の職務の選定や創出、事務分担の変更をする際は、必要に応じて、係内の業務だけでなく、課内の業務まで範囲を広げることとします。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 文京シビックセンター(執務室)の各階において多目的トイレを整備し、障害者である職員が利用しやすい環境を整えています。

イ 自己都合を含む時差勤務制度の活用や、在宅勤務が可能な環境を整備することにより、障害者である職員の通勤等による負担を軽減し、多様な働き方を実現します。

ウ 昇任選考については、他の受験者との公平性に留意した上で、障害者である職員の障害特性に応じて必要な措置を講ずることで、受験しやすい環境を整備します。

エ 新規採用職員を対象に、福祉施策や障害者への理解を深めることを目的に、福祉作業所などで福祉事業を体験する研修を実施しています。

(4) その他の取組内容

ア 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

障害者施設等で就労する障害者の自立の促進に資するため、文京区が行う物品等の調達に際し、障害者就労施設等から調達の推進を図ることを目的として、毎年度、障害者就労施設等からの物品等の調達方針を策定しています。

イ 周知及び公表

本計画については、目標達成に向けて、文京区の職員全体で取り組む必要があることから、職員ポータル（職員向け電子掲示板）に掲出します。

また、区の実施状況を対外的に周知するため、区ホームページにも掲出します。

6 行政委員会等における計画

文京区においては、行政委員会等における職員について、区長部局において一体的に採用や異動といった人事管理をしているため、採用に関する目標については区長部局と合算して設定することとします。

また、採用に関すること以外の目標及び取組内容その他の事項については、区長部局に準じて設定・実施することとし、区長部局と連携しながら、文京区全体として障害者である職員の職業生活における活躍を推進していきます。