

杉並区 障害者活躍推進計画

令和2年4月

杉 並 区

目 次

1	策定にあたって	3
	(1) 策定の目的	
	(2) 計画の位置付け	
	(3) 計画期間	
	(4) 雇用率・雇用状況	
2	計画の目標	4
	(1) 採用・定着に関する目標	
	(2) 本人満足度に関する目標	
3	取組内容	5
	(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備	
	① 組織面	
	② 人材面	
	(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	① 常勤職員	
	② 会計年度任用職員	
	(3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
	① 職務環境	
	② 募集・採用	
	③ 働き方・キャリア形成	
	④ 人事管理	
	(4) 本計画の公表	
4	その他の取組	8
	(1) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進	
	(2) 障害者教育・就労機関との連携・交流	
	(3) 障害者就労施設等物品直売会等の開催	
	(4) 公共調達における事業者の評価等	
5	行政委員会における計画と取組	9
	(1) 教育委員会事務局	
	(2) 選挙管理委員会事務局	
	(3) 監査委員事務局	
	(4) 農業委員会事務局	
	(5) 区議会事務局	

1 策定にあたって

(1) 策定の目的

区はこれまで、常勤及び非常勤職員（令和2年度からは「会計年度任用職員」）の障害者採用を着実に行ってきました。それにより、令和元年6月1日時点の障害者雇用率※は法定雇用率2.5%（令和3年度からは2.6%）を上回る2.77%に達していますが、民間の事業主に率先垂範して障害者雇用を進める立場にある地方公共団体としては、法定雇用率の達成に留まらず、雇用率の更なる向上に努める必要があります。加えて相談体制の確立等により、すべての障害者とその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮することができることを目指していく必要があります。

そのため、障害者がより活躍できる職務環境を整備し、障害者の雇用を継続的に進めるため、本計画を策定するものです。

※障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害のある人の雇用を促進するために民間企業や国、地方自治体等の事業主に義務づけられた、雇用しなければならない障害のある人の割合

(2) 計画の位置付け

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に基づき策定する計画とします。

(3) 計画期間

令和2年度から令和3年度までの2年間とします。

(4) 雇用率・雇用状況

障害者の雇用の促進等に関する法律第40条及び同施行令8条に基づき、地方公共団体の任命権者は毎年6月1日現在の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報が義務付けられており、区の公式ホームページでも公表しています。各年の状況は以下のとおりです。

※ 区HP掲載先：杉並区公式ホームページ → 区政情報 → 人事行政 → 障害者の任免状況の公表

【障害者の雇用人数と雇用率の推移】

区分 / 年		H27	H28	H29	H30	R元
雇用者数	常勤・再任用	58名	58名	60名	62名	62名
	非常勤	33名	32名	23名	22名	22名
	合計	91名	90名	83名	84名	84名
雇用率 (法定雇用率)		2.43% (2.3%)	2.48% (2.3%)	2.32% (2.3%)	2.52% (2.5%)	2.77% (2.5%)

【令和元年6月1日現在の障害者の雇用状況】

区分		人数	内訳	
常勤職員		56名	身体	51名
			精神	5名
再任用		6名	身体	6名
非常勤	嘱託員	2名	身体	2名
	パートタイマー (チャレンジ雇用含む)	20名	身体	1名
			精神	15名
知的			4名	
合計		84名	内訳:身体60名 精神20名 知的4名	

※上記人数は、区長部局に加え教育委員会など行政委員会に在籍する職員を含みます。

2 計画の目標

(1) 採用・定着に関する目標

官公庁における法定雇用率は、令和3年4月から、現行の2.5%から2.6%に引き上げられます。一方、特別区では、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。

本区において、この区長会決定の目標を達成するためには、段階的に障害のある職員の配属先を確保しながら継続的に一定数の採用を行っていく必要があります。

また、雇用率を引き上げるためには、定着率を向上させていくことが重要であり、厚生労働省は「合理的配慮指針」において、事業主が障害者である労働者それぞれの持つ能力を有効に発揮できるよう、ハード・ソフト両面で必要な措置を講ずることを定めています。

以上のことを踏まえ、以下の通り目標を設定します。

【採用・定着に関する目標】

目標	令和2年度	令和3年度
新規採用人数	常勤職員 2名	常勤職員 2名
	会計年度任用職員 5名	会計年度任用職員 5名
定着率	採用後1年の定着率 100%	採用後1年の定着率 100%

※ 会計年度任用職員とは、地方公務員法、地方自治法の改正に伴い、従前の臨時・非常勤職員制度から新たに創設された職です。

※ 民間の障害者求人における就職1年後の定着率は、70.4%となっています。

(「障害者の就業状況等に関する調査研究」2017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)

(2) 本人満足度に関する目標

定着率の向上には、障害のある職員が自らの仕事や職務環境に対して高い「満足度」をもつことが必要です。そこで、令和2年度に実施するアンケートでその満足度を測り、令和3年度にその数値を上回ることを目標として設定し、他の先進事例などを参考に満足度の向上に取り組みます。

【本人満足度に関する目標】

目標	令和2年度	令和3年度
本人満足度※	現状の満足度を把握する	令和2年度の満足度を上回る

※ 障害のある職員に対して、仕事や職務環境の満足度に関するアンケート調査を実施

3 取組内容

(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

障害のある職員が、日々の仕事を通じて各自の能力を発揮し活躍できるよう、以下の体制を整備していきます。

① 組織面

人事・障害者部門	<ul style="list-style-type: none">○ 障害者雇用推進者※1 として総務部人事課長を選任する。(令和元年9月6日に選任済み)○ 障害者職業生活相談員※2 として、障害者生活支援課の就労支援担当を選任する。(令和元年9月6日に選任済み)○ 令和2年7月までに、人事課、障害者生活支援課をはじめとする関連部署及び障害のある職員で構成する「(仮称) 障害者雇用推進チーム」を設置する。○ 推進チームでは、計画に基づく障害者の活躍を推進するための取組の実施状況をチェックし、その結果を踏まえた対策の実施や計画の見直し等を行う。
所属長	<ul style="list-style-type: none">○ 障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に即し、また合理的配慮指針に基づき、障害のある職員へのヒアリングを行いながら、日々の業務がスムーズに進行するよう配慮する。

※1 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律に基づき、国及び地方公共団体に設置が義務付けられている。

※2 同法に基づき、国及び地方公共団体に設置が義務付けられている。障害者の職業生活に関する相談、指導について実務経験を有する者などが就き、都道府県の労働局長に届け出が必要となる。

② 人材面

人事部門	○ 関係部署と連携し、全課、全管理職を対象に、障害に関する理解促進、啓発のための研修会を実施する。 ○ 障害のある職員が配置されている職場の職員に対して、外部機関が実施する各種セミナーへの参加を案内する。
所属長	○ 職場の係会等を活用して課内全職員を対象とする研修を実施し、障害に関する理解促進、啓発を行う。 ※所属長向けの研修マニュアルを別途配布する。
全職員	○ 日頃から、国や他自治体の動向に関心を持つとともに、ノーマライゼーションの視点にたち、障害のある職員の理解を深める。

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

① 常勤職員

- 所属長は、障害のある職員が担当している仕事の業務量や適性について、適切か否か面談を通じて、把握します。
- 所属長は、分担した業務が職員にとって過度なもの（もしくは過小なもの）である場合、随時分担の見直しを行います。

② 会計年度任用職員

- 人事課及び障害者生活支援課は、会計年度任用職員を採用後、区における業務の基本事項について、一定期間研修・OJT等を行います。
- その後、本人の希望や適性を見極めながら、人事課が会計年度任用職員を各課に配置していき、事務補助や軽作業に従事させます。
- 各課は、課内又は部内の各課とも調整しながら、障害のある会計年度任用職員に適した仕事を選定・創出します。

(3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

これまで多目的トイレ整備やトイレの洋式化を進めてきましたが、ハード面に留まらず、関係部署と協議をしながら障害のある職員が利用しやすい職務環境づくりを進めていきます。

① 職務環境

- 庁舎内及びその敷地等においてバリアフリー化を進めていきます。
- 各職員が、障害のある職員への合理的配慮が実践できるよう、障害理解を促進するための研修会を実施します。
- 障害のある職員に、どのような配慮が必要か把握し必要な措置を講じます。

※ 多目的トイレ整備:本庁舎で6箇所、出先事業所136箇所整備済み

※ トイレの洋式化:本庁舎で32箇所を整備済み

② 募集・採用

- 募集・採用にあたっては、以下のような特定の条件を付すことは行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
- 会計年度任用職員については、採用後、一定期間の研修、OJT 及び実務を行い、本人の適性を考慮しながら配属先を決定します。

※ 会計年度任用職員については、令和2年度採用から、広く障害のある方を対象とした事務補助の募集を開始しました。

③ 働き方・キャリア形成

[常勤職員]

- 主任、係長、管理職の昇任について、意欲・能力がある職員には個別の面談等で昇任選考の受験を勧奨していきます。

[会計年度任用職員]

- 会計年度任用職員の1日の勤務時間は6時間を基本とし、就業時間は本人の体調にも考慮し柔軟に対応していきます。
- 年齢制限など受験資格を満たし、かつ受験を希望する職員には、特別区人事委員会が実施する採用選考（常勤職員）の受験を勧奨していきます。

④ 人事管理

- 採用後の一定期間は、本人の要望に応じて不安や要望があれば、所属長、人事課、支援機関などによる面談を実施し解決に努めます。
- 配属先では随時本人の健康状況の把握や体調面での不安の有無について確認し、必要に応じて人事課と連携して対応します。また、障害者生活支援課に相談窓口を設け、障害者職業生活相談員が随時相談を受け付けます。
- 採用後に疾病や障害などにより中途障害者となった場合は、円滑な職場復帰のために必要な人事異動や職場の環境整備を実施します。

(4) 本計画の公表

本計画と、今後の取組状況や実績等を区公式ホームページで公表します。

※ 区HP掲載予定先：杉並区公式ホームページ → 区政情報 → 人事行政 → 杉並区障害者活躍推進計画

4 その他の取組

区では自らの障害者雇用を推進するほか、以下の取組を通じて障害者が活躍する場の拡大を推進していきます。

(1) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

毎年策定する「杉並区障害者就労施設等からの物品等調達方針」に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進していきます。

(2) 障害者教育・就労機関との連携・交流

就労を目指す障害者の幅広い職業選択に資するため、職場体験や実習の受け入れを積極的に行っていきます。

(3) 障害者就労施設等物品直売会等の開催

障害者就労施設等が生産・加工・製作した物品の直売会の開催や、区のイベントでのカタログ配布などを通じ、当該施設等における民需拡大に貢献していきます。

(4) 公共調達における事業者の評価等

民間事業主における障害者の活躍を促進するため、総合評価入札方式等において雇用する障害者数が法定雇用障害者数以上である場合、又は雇用義務がない事業者で障害者を雇用している場合、評価点の加点対象とする取組を行っていきます。

5 行政委員会における計画と取組

(1) 教育委員会事務局

計画期間	令和2年度から令和3年度までの2年間
障害者雇用に関する現状	教育委員会事務局は、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行しているほか、小・中・特別支援学校及び幼稚園においては独自に学校事務、栄養士等の会計年度職員採用を行っています。また、本区独自の採用として、約70名の区教諭（現在は採用なし）が働いています。職員数は、常勤職員、非常勤職員合わせて862名、そのうち障害者の人数は、換算後9.5人で、障害者雇用率は1.33%となっています。障害者雇用率については、日々の業務において区長部局と緊密な関係があることから、区長部局の人数と合わせて算出する特例の認定を東京都労働局長宛てに申請し認められているところです。
目標	○採用に関する目標 会計年度任用職員の障害者採用については、区長部局で採用された職員が事務従事により事務局で勤務する形をとっていることから、独自の目標設定は行いません。 ○定着に関する目標 会計年度任用職員の採用1年後の定着率100%を目指します。
取組内容	○障害者雇用推進者：庶務課長を選任します。 ○障害者職業生活相談員：ほとんどの職員の任用管理を区長部局と一体で行っていることに鑑み、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。 ○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(2) 選挙管理委員会事務局

計画期間	令和2年度から令和3年度までの2年間
障害者雇用に関する現状	選挙管理委員会事務局は、職員総数10名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	○障害者雇用推進者：選挙管理委員会事務局長を選任します。 ○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。 ○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面

	<p>談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。</p>
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(3) 監査委員事務局

計画期間	令和2年度から令和3年度までの2年間
障害者雇用に関する現状	<p>監査委員事務局は、職員総数10名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。</p> <p>人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。</p>
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	<p>○障害者雇用推進者：監査委員事務局次長を選任します。</p> <p>○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。</p> <p>○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。</p>
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(4) 農業委員会事務局

計画期間	令和2年度から令和3年度までの2年間
障害者雇用に関する現状	<p>農業委員会事務局は、職員総数5名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、全職員が産業振興センター職員との兼務となっています。区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。</p> <p>人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。</p>
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動かつ兼務による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	<p>○障害者雇用推進者：農業委員会事務局長を選任します。</p> <p>○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。</p> <p>○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。</p>
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(5) 区議会事務局

計画期間	令和2年度から令和3年度までの2年間
障害者雇用に関する現状	区議会事務局は、職員総数20名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。 人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	○障害者雇用推進者：区議会事務局次長を選任します。 ○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。 ○障害のある職員が配属となった場合には、定期的を実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

杉並区障害者活躍推進計画



令和2年4月発行

登録印刷物番号

2-0010

編集・発行 杉並区総務部人事課

保健福祉部障害者施策課

保健福祉部障害者生活支援課

〒166-8570 杉並区阿佐谷南1-15-1

TEL 03-3312-2111(代表)

本紙は再生紙を使用しています。