

中野区職員障害者活躍推進計画の策定について

令和2年に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国の各府省や地方公共団体等が、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を、総合的かつ効果的に実施することができるよう、「障害者活躍推進計画」を策定して公表することが義務づけられた。

については、下記のとおり「中野区職員障害者活躍推進計画」を策定したので報告する。

1 計画の概要

(1) 計画期間

令和3年度(8月17日区長決定)から令和7年度まで

(2) 計画の位置づけ

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく「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」

(3) 計画の目標

ア 6月1日時点における実雇用率:法定雇用率(2.6%)以上

イ 新規採用後1年の定着率:100%

ウ 障害者である区職員(以下「対象区職員」という。)の業務や職場環境に対する満足度の向上

(4) 取組内容

ア 障害者の活躍を推進する体制整備

・障害者雇用推進者(総務部職員課長)の設置

・障害者職業生活相談員(職員課職員の中から5名程度を選任)の設置

・障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員は、対象区職員への支援策を検討・実施する。

イ 障害者の活躍の基本となる職務の選定

対象区職員へのアンケートによる業務の適切なマッチングの点検、障害の特性及び能力を踏まえた所属部署の選定等

ウ 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

採用前面談の実施、障害の特性に応じた業務マニュアルの整備、必要な就労支援機器の導入等

2 中野区職員障害者活躍推進計画

別添のとおり

3 今後の予定

令和3年10月

本計画を区ホームページに掲載

中野区職員障害者活躍推進計画

中 野 区 長

中野区教育委員会

中野区区議会議長

中野区選挙管理委員会

中野区代表監査委員

I はじめに

1 作成趣旨

平成30年に、国の各府省や地方公共団体において、障害者雇用率制度の対象となる障害者の計上に不適切な処理があり、法定雇用率に達成していないことが明らかになりました。これを契機として、令和2年に「障害者雇用促進法」が改正され、国の各府省や地方公共団体等が、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を、総合的かつ効果的に実施することができるよう、「障害者活躍推進計画」を策定して公表することが義務づけられました。

障害者雇用を進める上では、単に就業者を増やすだけでなく、同一の職場に定着し長期にわたり就業できることや、障害者一人一人が個性やその障害特性に応じて能力を有効に発揮できることが重要になります。

そこで当区では、障害者である区職員(以下、本計画では「対象区職員」と言います。)にアンケート等を実施し、そこであきらかになった現状や課題を踏まえて、本計画を策定し、対象区職員がいきいきと職業生活を送ることを目指していくこととしました。

2 計画の位置づけ

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)第7条の3に定める「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」とします。

3 計画期間

令和3年度の計画決定から令和7年度末までとします。

※ 計画期間内においても、毎年度取り組み状況を検証し、必要に応じて内容を見直します。

Ⅱ 中野区の障害者雇用率と雇用状況

1 各年の障害者雇用状況

令和2年6月1日現在の障害者雇用率は2.50%で、法定雇用率(2.50%)を達成していましたが、令和3年6月1日現在では2.37%と、法定雇用率を下回りました。

この主な要因として以下の点が挙げられます。

(1)算定基礎職員数に、「一定の期間を定めて雇用されている者であり、かつ過去1年を超える期間について引き続き雇用されている会計年度任用職員」が新たに加わり、前年度比で68.5人分増加したこと。

(2)対象区職員から、勸奨退職者や年度途中での退職者が生じたこと及び、定年退職者が再任用職員に申し込まず、勤務が継続されなかったこと。

令和4年度以降法定雇用率を達成するよう、計画的に対象区職員を採用していきます。

障害者の雇用人数(換算)・雇用率・定着率の推移

* 表中の職員数は、各年6月1日現在

区分/年度	H28	H29	H30	R元	R2	R3
法定雇用率 (国・地方公共団体)	2.30%	2.30%	2.50%	2.50%	2.50%	2.60%
中野区雇用率	2.48%	2.23%	2.31%	2.37%	2.50%	2.37%
算定基礎職員数	2,214 人	2,289.5人	2,298.5人	2,278 人	2,320 人	2,405.5人
対象区職員(障害者)数 ()内実数	55人 (40)	51人 (36)	53人 (36)	54人 (38)	58人 (42)	57人 (42)
対象区職員(常勤職員) の新規採用人数	0	0	2	4	4	3
対象区職員(常勤職員) の採用後1年の定着率	—	—	50%	100%	100%	—

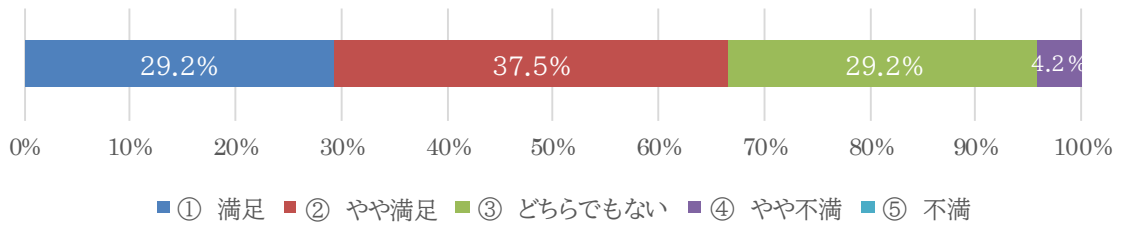
* 障害者雇用促進法第40条及び同法施行令第8条に基づき、地方公共団体の任命権者は毎年6月1日現在の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することが義務づけられています。

2 職場アンケートの実施結果

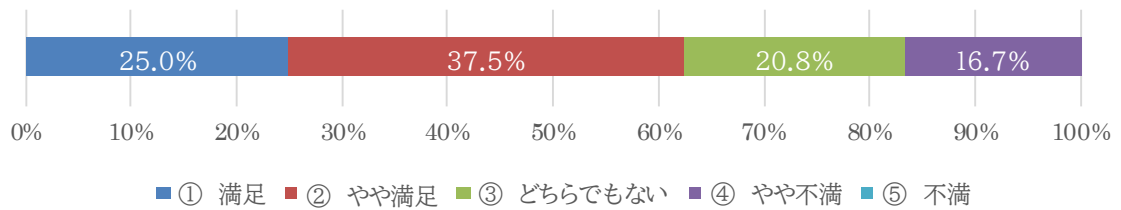
計画策定の参考とするため、対象区職員に対して、令和2年度に「職場等の満足度に関するアンケート調査」を実施しました。

対象職員数42人 回答者24人

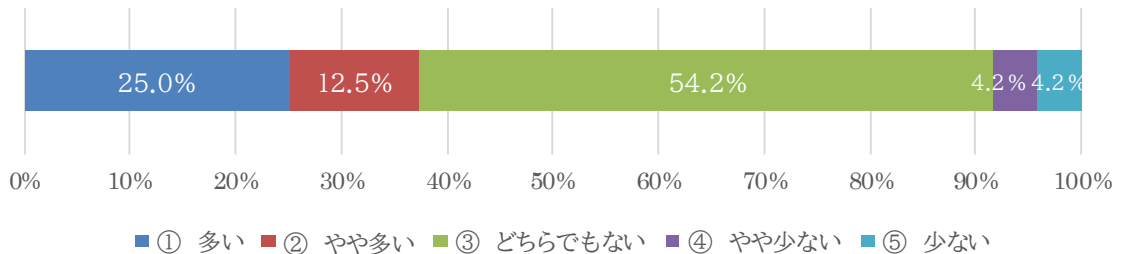
Q1 これまで中野区の職員として働いてきたことへの
全体評価を教えてください



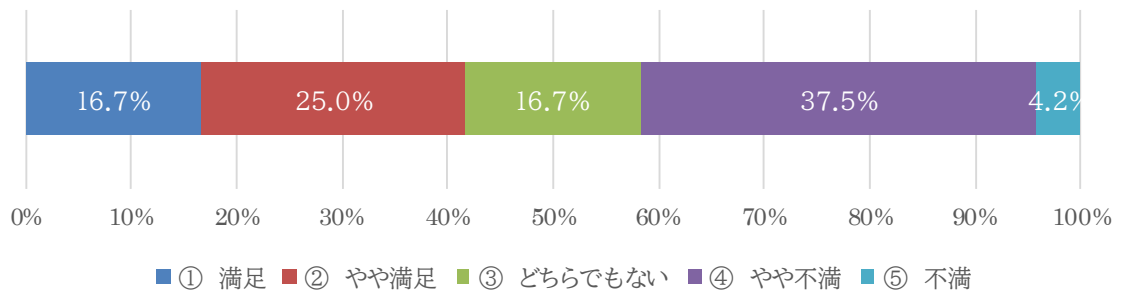
Q2 現在の仕事内容への満足度を教えてください

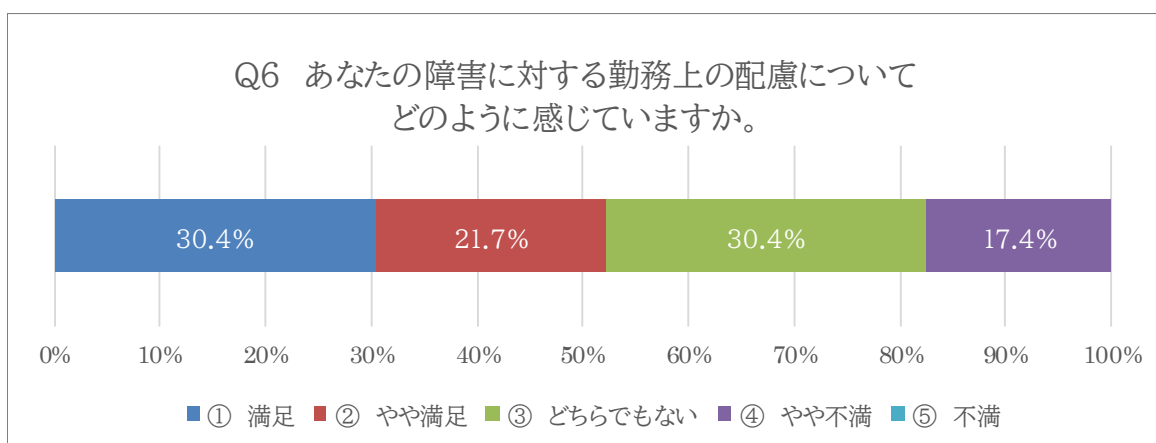
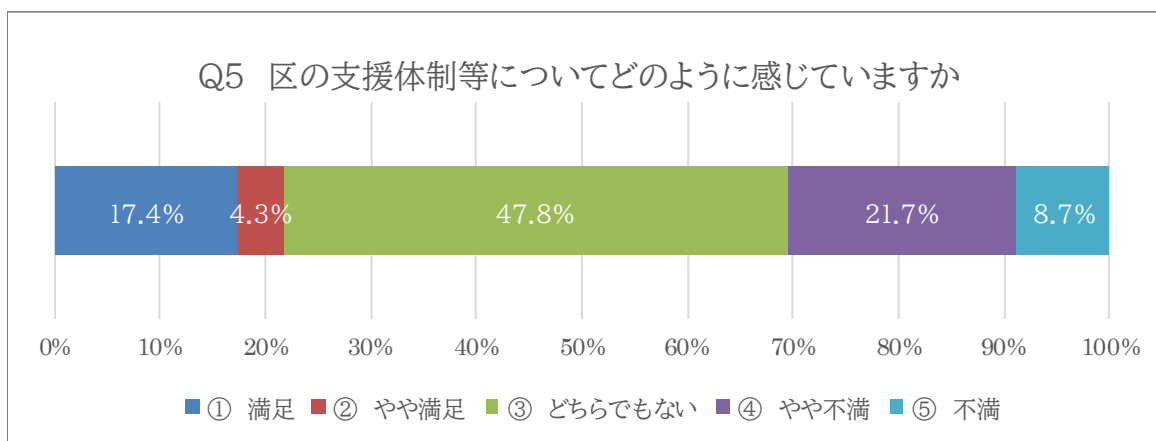


Q3 現在の仕事の業務量についてどのように感じていますか



Q4 物理的な職場環境についてどのように感じていますか





Ⅲ 計画の目標

1 雇用に関する目標

当該年6月1日時点の実雇用率において、法定雇用率以上に達成し、維持します

【評価方法】

- (1) 毎年の任免状況通報時に対象区職員の雇用状況を把握して進捗管理を行います。
- (2) 対象区職員の退職希望の有無に注視し、退職希望者がいる場合は、計画的に新規対象区職員の採用を行います。(関連記載)P6 IV3(1)
- (3) 本計画期間中に法定雇用率が変更された場合や対象区職員に退職があった場合は、対象区職員を計画的に採用して法定雇用率以上の雇用を維持します。

2 定着率に関する目標

新規採用後1年の定着率100%(職務に起因しない疾病等による退職を除く)

【評価方法】

- (1) 新規採用した対象区職員に対してアンケート調査を実施する中で、退職意向の有無を把握します。(関連記載)P7 IV3(5)
- (2) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握して以降の進捗管理を行います。

【採用後2年目以降の定着率目標について】

- (1)本計画期間中の実績により、新規採用以降の定着率を把握します。
- (2)採用2年目以降の傾向を分析し、次期計画で(1)の定着率を上回る目標を新たに設定し、実現するための具体的な方策を検討します。

3 満足度に関する目標

対象職員の業務や職場環境に対する満足度の向上

【評価方法】

- (1)対象区職員向けに、業務や職場環境に対するアンケート調査(以下、「アンケート」という。)を毎年実施します。
- (2)アンケートの各項目ごとの満足度が、前回の満足度を上回ることを目標とし、実現するための具体的な方策を検討します。

IV 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

- (1)障害者雇用推進者(以下、「雇用推進者」という。)を配置します。
 - 総務部職員課長をその職に充てます。
- (2)障害者職業生活相談員(以下、「職業生活相談員」という。)を配置します。
 - 雇用推進者が、職員課職員の中から人事係長ほか計5名程度を選任します。
 - 選任された職業生活相談員は、東京労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講します。(選任予定の者を含む)
- (3)対象区職員への支援策を検討・実施
 - 雇用推進者と職業生活相談員は、対象区職員の職業生活における活躍を推進するため、以下2、3の取り組みを進めます。
 - 取り組む内容に応じて適宜関連のある部署に協力を依頼し、取組の充実を図ります。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定

- (1)アンケートを通じて対象区職員の職務に対する希望を把握し、業務の適切なマッチングができているかを点検します。
- (2)障害の特性及び本人の能力等を踏まえた適正な所属部署の選定や、事務分担等を検討します。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- (1)計画的に対象区職員を採用します。雇用形態は、常勤職員及び会計年度任用職員とします。採用に当たっては、障害の種別によらず意欲や熱意があれば応募可能とするために、以下の応募条件を排除します。
 - 特定の障害を排除すること、又は特定の障害に限定すること
 - 自力で通勤できることといった条件を設定すること
 - 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること

- 「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こと
 - 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること
- (2) 採用前面談を実施し、必要な配慮等を聞き取り、本人の同意を得た上で配属先との情報共有を図り、入区後に円滑に業務が行えるような体制を整備します。
 - (3) 配属先では必要に応じて障害の特性に応じた業務マニュアルを整備し、円滑に業務を進めやすい環境を整備します。
 - (4) 障害の内容や程度、対象区職員からの希望に応じて、必要な就労支援機器の導入など必要な職場環境を整備します。
 - (5) アンケート結果から改善してほしい職場環境や支援体制、新規採用職員の職務継続意向などを把握し、必要に応じて所属部署と情報共有して改善を図ります。
 - (6) 対象区職員のワークライフバランス実現のため、時差勤務や年次有給休暇の利用促進を図ります。また、区職員の在宅勤務の検討状況に応じて、通勤負担軽減のための在宅勤務の導入を検討します。
 - (7) 中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方改革やキャリア形成の支援等の取組を行い支援します。