

北区職員障害者活躍推進計画（令和7年度～令和11年度）（概要）

- 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を策定し、公表する（義務）
- 計画の策定にあたっては、障害のある職員に対しアンケート調査を実施するとともに、計画素案に対する意見聴取を実施
- 前計画（令和2年度～令和6年度）に引続き、障害のある職員が、その障害特性や個性に応じ、能力を最大限に発揮して活躍できるよう取り組む

I はじめに

1 計画作成趣旨

北区の取組みの姿勢

2 計画の位置づけ

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に基づく

3 作成主体

区長、教育委員会、代表監査委員、選挙管理委員会、区議会議長の連名

4 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間

5 公表・周知

ホームページで公表するとともに、庁内掲示板で職員周知

II 前計画の目標達成状況と今後の課題

1 採用

(1) 目標達成状況

前計画期間を通じて、全ての年度において法定雇用率は達成した一方、目標雇用率3%は未達成

(2) 評価・今後の課題

常勤職員だけでなく、会計年度任用職員の採用についても検討

2 定着

(1) 目標達成状況

過去5年間において、採用後1年間の定着率100%を維持

(2) 評価・今後の課題

障害のある職員の職場適応を一層支援するための取組み等を推進

3 満足度

(1) 目標達成状況

前計画期間における目標は、概ね達成

(2) 評価・今後の課題

引き続き障害のある職員の意向を踏まえ、働きやすい環境づくりについて検討

III 3つの目標と3つの取組み

1 障害者雇用の目標

(1) 採用に関する目標

計画期間を通じて、法定雇用率以上の水準を目指す

(2) 定着に関する目標

障害者区分で採用された職員の採用後1年間（※）の定着率100%を維持するとともに、採用後3年間（※）の定着率95%以上を目指す
※「途中で障害のある職員となった者」を含む

(3) 満足度に関する目標

令和7年度に実施する障害のある職員へのアンケート調査結果における「満足」「やや満足」の割合を初年度以上とする

2 障害のある職員の活躍に向けた取組み

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

- ・障害者雇用推進者の選任
- ・障害者職業生活相談員の選任
- ・精神・発達障害者しごとサポーターの養成
- ・障害者雇用推進委員会の設置
- ・人的サポート体制の整備
- ・職員の意識啓発（研修）

(2) 職務の選定・創出

選定については、前計画期間中に定めた「各部署に共通する標準的業務（例）」等を参考
創出については、主に集約型職場の設置を検討

(3) 環境整備・人事管理

- ・職務環境 : コミュニケーション活性化のための支援、定期的な面談
- ・募集・採用 : 不適切な取扱いを行わない
- ・働き方 : 柔軟な勤務形態（テレワーク等）の検討
- ・キャリア形成 : 研修の実施、障害特性に配慮した能力開発や配置の検討 等

