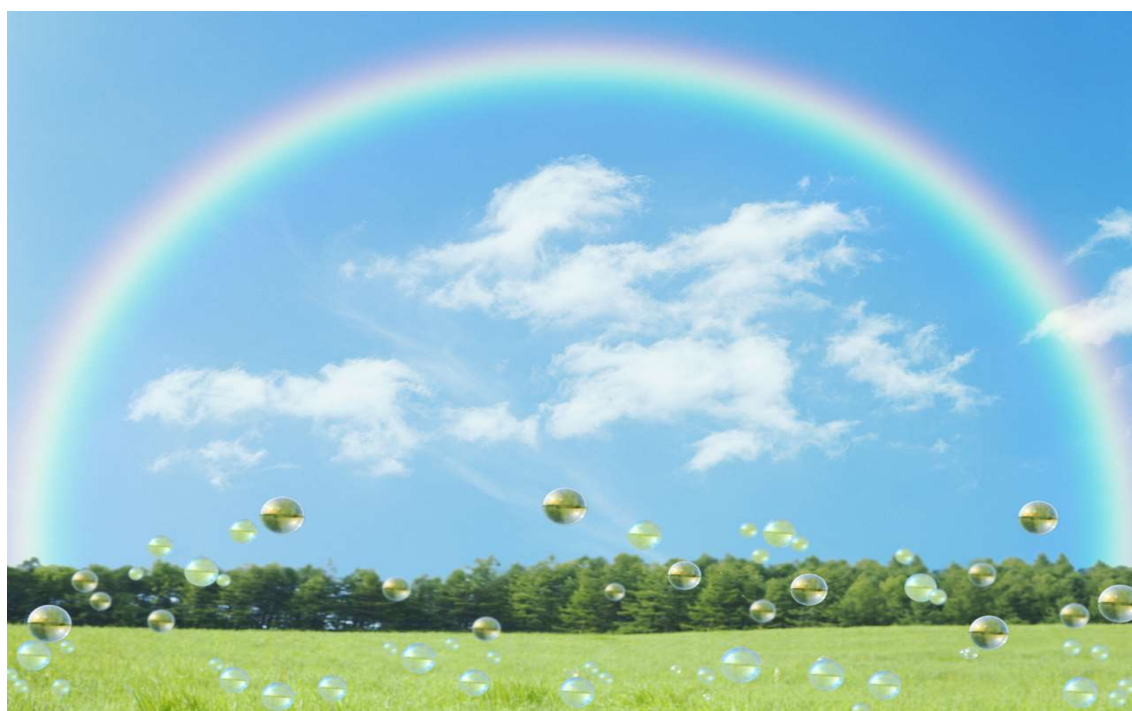


北 区 職 員

障 害 者 活 躍 推 進 計 画

(令和 7 年度～令和 1 1 年度)



東京都北区



～ 目 次 ～

I	はじめに	1
1	計画作成趣旨	1
2	計画の位置づけ	2
3	作成主体	2
4	計画期間	2
5	公表・周知	2
II	前計画の目標達成状況と今後の課題	3
1	採用に関する目標達成状況と今後の課題	3
(1)	目標達成状況	3
(2)	評価・今後の課題	3
2	定着に関する目標達成状況と今後の課題	3
(1)	目標達成状況	3
(2)	評価・今後の課題	4
3	満足度に関する目標達成状況と今後の課題	4
(1)	目標達成状況	4
(2)	評価・今後の課題	4
(3)	障害のある職員に対するアンケート調査結果	4
III	3つの目標と3つの取組み	8
1	障害者雇用の目標	8
(1)	採用に関する目標	8
(2)	定着に関する目標	9
(3)	満足度に関する目標	9
2	障害のある職員の活躍に向けた取組み	9
(1)	障害者の活躍を推進する体制整備	9
(2)	職務の選定・創出	11
(3)	環境整備・人事管理	11
(4)	その他	13

I はじめに

1 計画作成趣旨

北区では、令和3年2月に各任命権者が連名で作成した「北区障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）」（以下、「前計画」という。）に基づき、北区で働く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、様々な取組みを進めてきました。

前計画期間が令和6年度末をもって満了することから、これまでの取組状況を踏まえ、今般、新たに「北区職員障害者活躍推進計画（令和7年度～令和11年度）」（以下、「本計画」という。）を作成しました。

本計画では、法定雇用率の引き上げを見据えながら、計画的な雇用に取り組むとともに、引続き、障害のある職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場づくりや、障害類型を問わず安心して安定的に働くことができる環境整備などに取り組んでいきます。

令和7年2月6日

東京都北区長
東京都北区教育委員会
東京都北区代表監査委員
東京都北区選挙管理委員会
東京都北区議会議長

2 計画の位置づけ

本計画は、障害者雇用促進法第7条の3第1項に基づき作成する計画とします。

3 作成主体

障害のある職員が、異動によって様々な職場を経験し、環境が変化していく中において、各任命権者がそれぞれ目標を設定するのでは、その能力を有効に発揮し、活躍するに当たって効果的ではないため、各任命権者が一体となって障害のある職員の活躍に向けた目標を設定していくことが重要です。そのため、本計画は、各任命権者が連名で作成することとしました。

4 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 公表・周知

計画の作成又は変更を行ったときは、北区ホームページで公表するとともに、庁内掲示板への掲載等により職員に周知します。

Ⅱ 前計画の目標達成状況と今後の課題

1 採用に関する目標達成状況と今後の課題

(1) 目標達成状況

【目標】 実雇用率 3 %

年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
実雇用率	2.63%	2.74%	2.85%	2.89%	2.82%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%

(注) 地方公共団体の機関による特例認定により、区長部局と教育委員会で雇用率を合算して算定

(2) 評価・今後の課題

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ているものの、目標雇用率 3 %には達していません。法定雇用率については、今後も引上げ（令和 8 年 7 月に 3 %）が予定されており、引き続き継続的・計画的に障害のある常勤職員を採用していく必要があります。

また、常勤職員だけでなく、会計年度任用職員（一般職の非常勤職員）の採用についても、対象となる職の設置や区役所で継続して働くことができる仕組みづくり等について検討する必要があります。

2 定着に関する目標達成状況と今後の課題

(1) 目標達成状況

【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 1 0 0 %を維持

年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
採用数	4	3	3	2
退職者数	0	0	0	0
定着率	100%	100%	100%	100%

(注) 令和 6 年度退職者数及び定着率は、令和 7 年 4 月 1 日に確定するため割愛

【参考】

民間の障害者求人における就職後 1 年時点の定着率は、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) 評価・今後の課題

前計画期間における障害者区分で採用された職員の採用後1年間の定着率は、おおむね過去5年間で100%を維持しています。

引続き、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を進めるとともに、障害のある職員を支援する支援者等に対する研修等の拡充についても検討する必要があります。

また、定着率の推移をより適切に把握するため、単年度だけでなく複数年度の数値目標も併せて設定することが考えられます。

3 満足度に関する目標達成状況と今後の課題

(1) 目標達成状況

【目標】前計画初年度に実施した「障害のある職員に対するアンケート調査」の結果における各質問の「満足」及び「やや満足」の割合を、国の「障害者活躍推進計画の作成の手引き」に準じて初年度以上とする。

(2) 評価・今後の課題

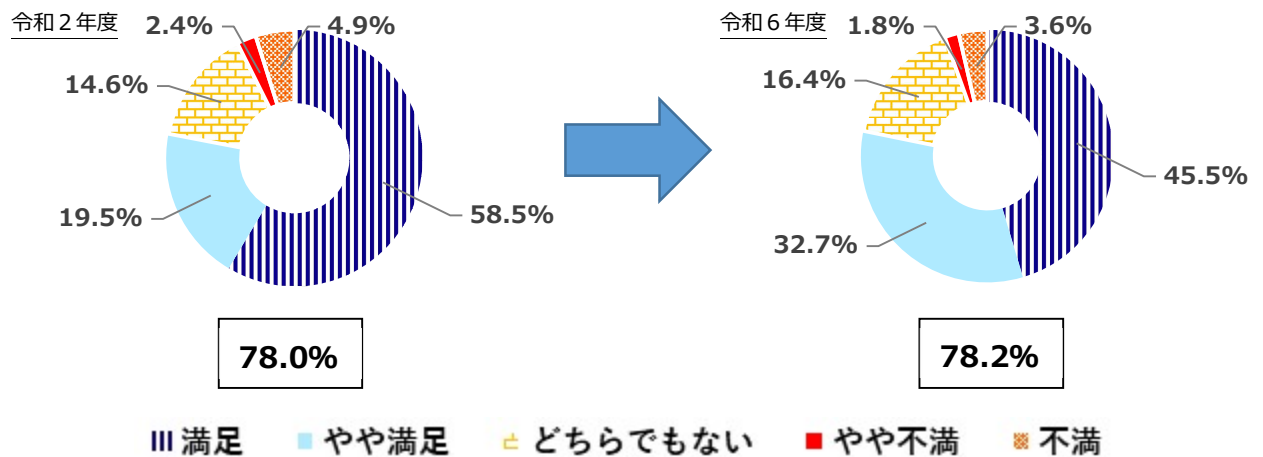
前計画期間における「アンケート結果における各質問の「満足」及び「やや満足」の割合を初年度以上とする。」という目標については、概ね達成することができました。

一方、作業環境や合理的配慮、職場の課題等については、様々な意見が挙げられており、こうした意見を踏まえたうえで、引き続き障害のある職員の働きやすい環境づくりについて検討していく必要があります。

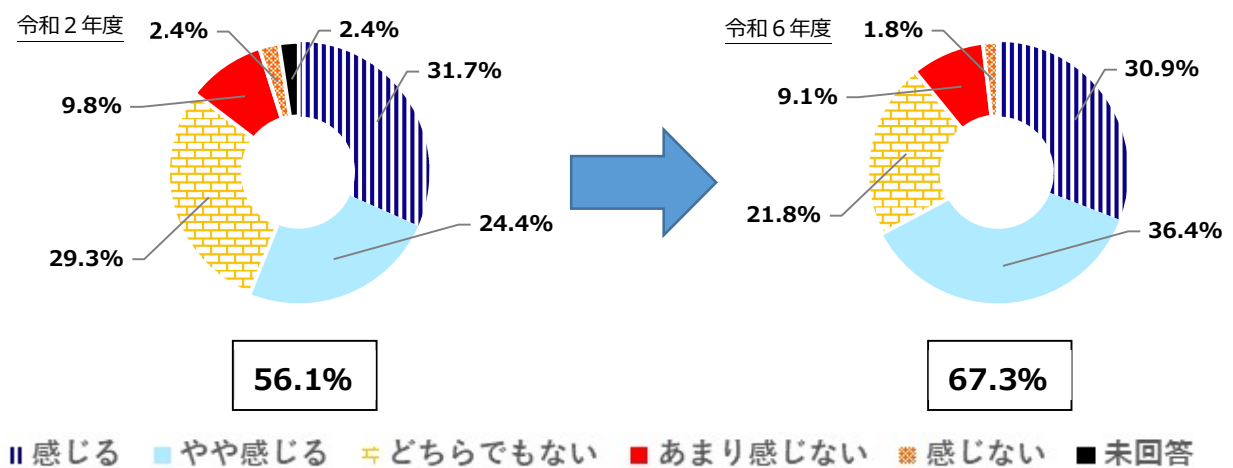
【障害のある職員に対するアンケート調査結果】

	初年度（令和2年度）	最終年度（令和6年度）
対象者	障害のある職員から同意を得て、障害者手帳（身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳）、診断書、判定書等の提出を受け、把握・確認した者	
有効回答率	73.2% （対象者56人中41人回答）	87.3% （対象者63人中55人が回答）

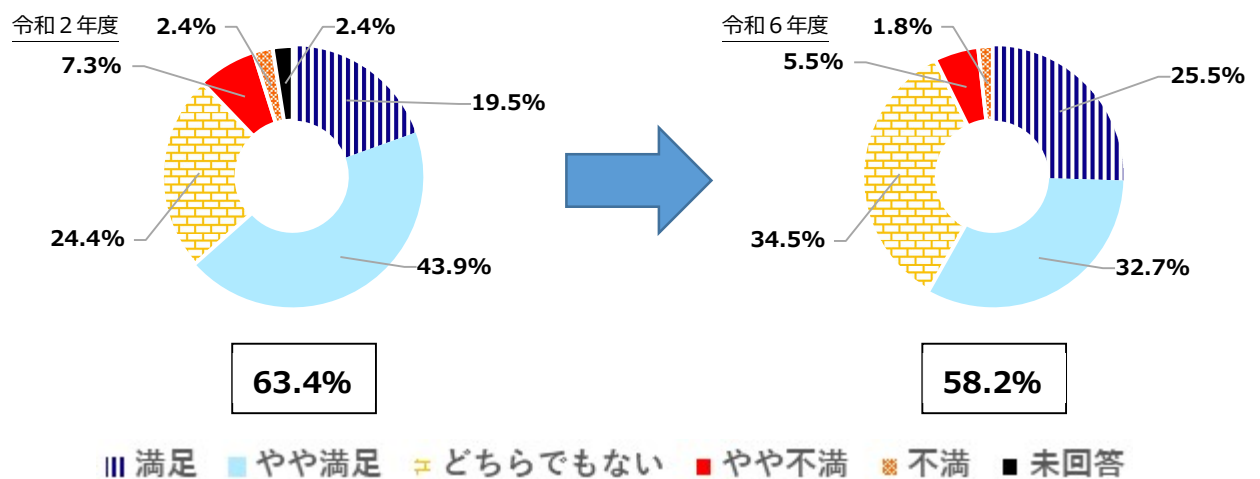
① 現在、北区に就職し、働いていることについて満足していますか。



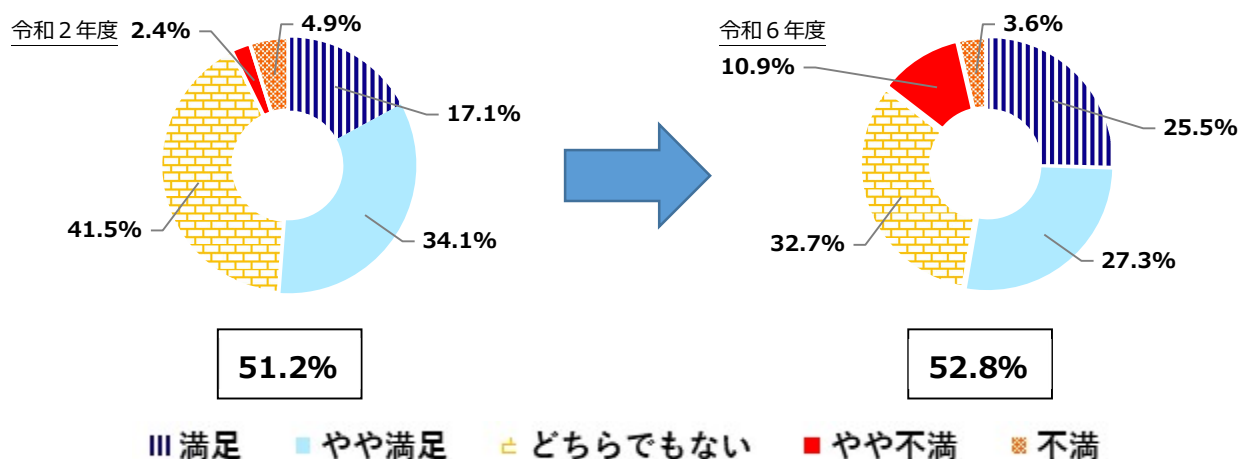
② 現在の仕事にやりがいを感じていますか。



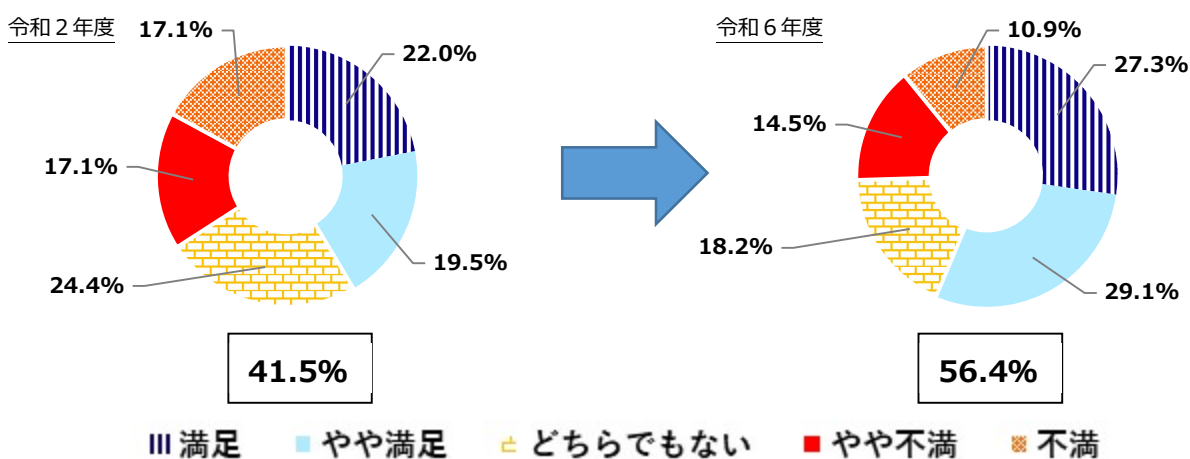
③ 現在の仕事内容に満足していますか。



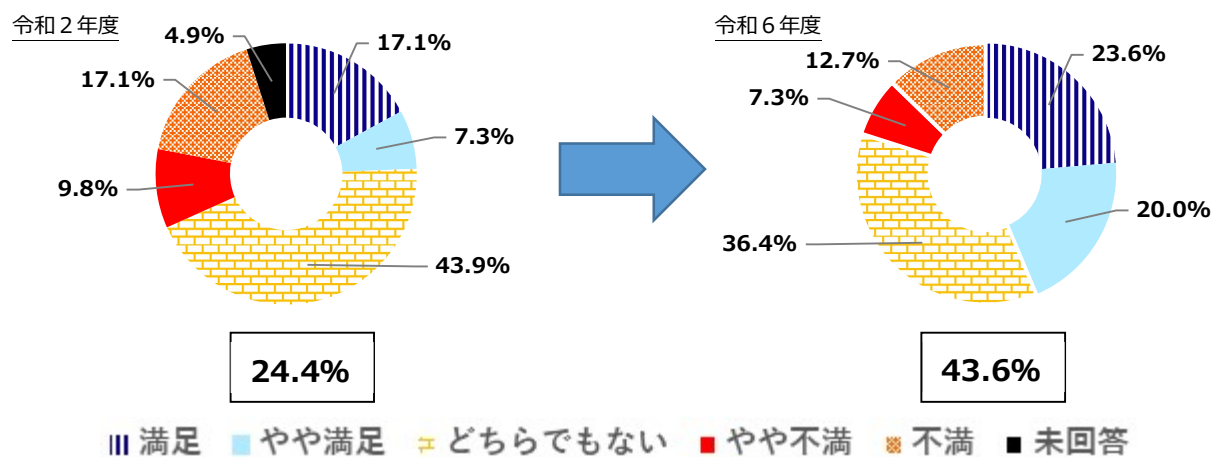
④ 現在の業務量に満足していますか。



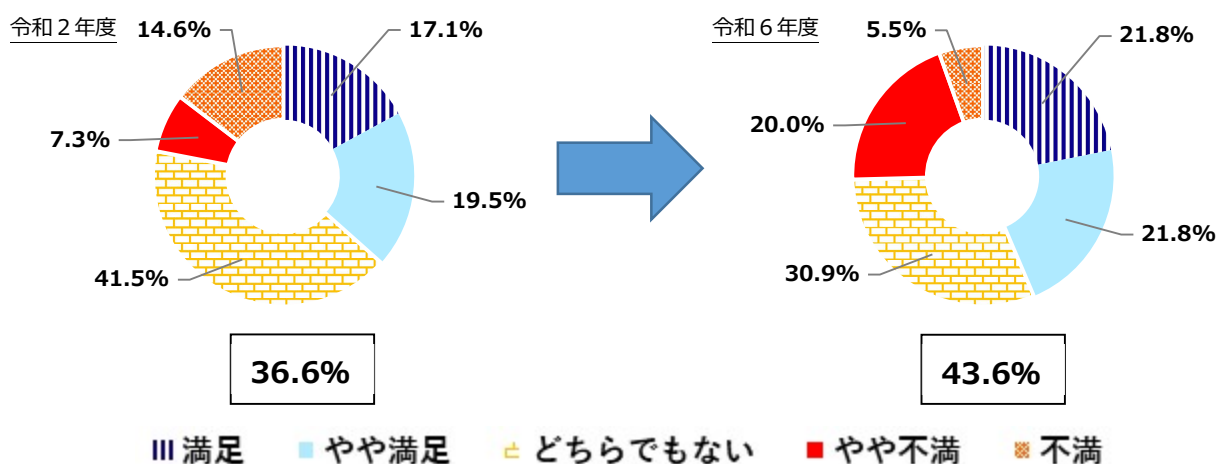
⑤ 物理的な作業環境（導線の確保等）について満足していますか。



⑥ 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知等）について満足していますか。



⑦ 勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担・業務指示等）について満足していますか。



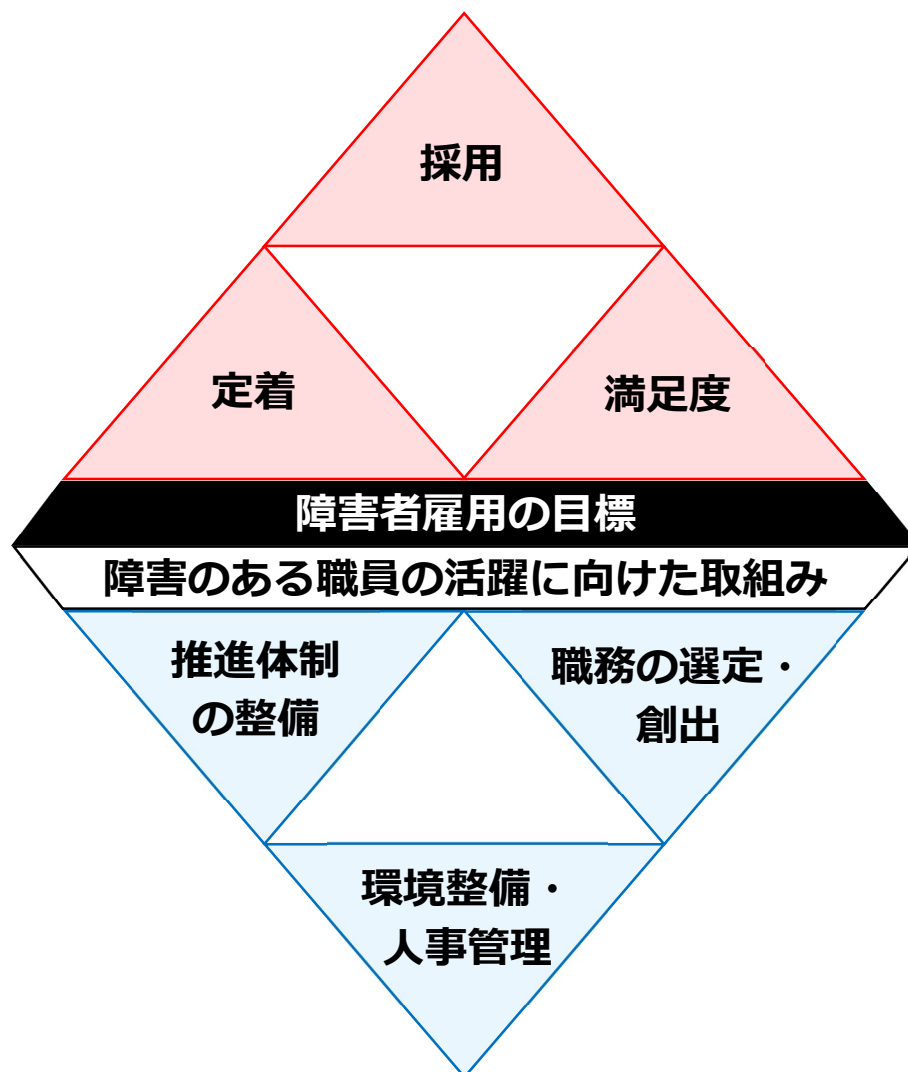
⑧ その他に要望等がありましたらご記載ください。

【主な要望等】

- テレワーク導入等の環境の整備
- 庁舎が狭隘かつ老朽化しているため、電源がタコ足配線にならざるを得ず、電源コードにつまづくことがあると思う。
- 身体障害者トイレを健常者が使用しないような案内や仕組み。オストメイト対応トイレを増やしてほしい。
- 障害特性に合った業務分担・業務指示の合理的配慮
- 配慮の徹底が義務化されているのであれば、課内だけでなく、異動先でも共有されるべきなのかと思う。
- 障害について相談でき、自身の障害をオープンに出来るような職場環境にしていきたい。
- 採用だけでなく、昇任等においても不利益な扱いがなされないよう、適切な対応をお願いしたい。
- 業務内容で配慮いただけて助かっている。
- 障害の理解や配慮が進んでいてありがたく感じている。

要望等回答数：18件

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します。

北区では、この目標雇用率を達成するため、継続的・計画的に障害のある職員を採用していきます。

【評価方法】

毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理を行います。

(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%以上を目指します。

※ 在職中に疾病・事故等により途中で障害者となった職員を含み、「途中で障害のある職員となった翌年度1年間（翌年度から3年間）」と読み替えます。

【評価方法】

毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度障害者区分で採用された職員の定着状況の把握及び進捗管理を行います。

(3) 満足度に関する目標

引続き、本計画期間初年度（令和7年度）に実施する「障害のある職員に対するアンケート調査」の結果における各質問の「満足」及び「やや満足」の割合を、国の「障害者活躍推進計画の作成の手引き」に準じて初年度以上とすることを目指します。

満足度の向上には、ハード面とソフト面の両面から働きやすい環境を整えることが必要となります。そのため、国や他の地方公共団体の先進事例等を参考に働きやすい環境の整備を進めていきます。

令和11年度

令和7年度

【目標値】
初年度以上

【評価方法】

在籍している障害のある職員に対し、アンケート調査を実施し、把握及び進捗管理を行います。

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

① 障害者雇用推進者の選任

現在、障害者雇用の促進及び雇用の継続等を図るために必要な措置等を講じる責任者として、区長部局では「職員課長」を、教育委員会では「教育政策課長」を障害者雇用推進者に選任しています。

② 障害者職業生活相談員^{※1}の選任

障害者の職業生活全般についての相談、指導を担う者として、「職員課人事係長」、「職員主査」、「人事係主査」、「教育政策主査」を障害者職業生活相談員に選任しています。

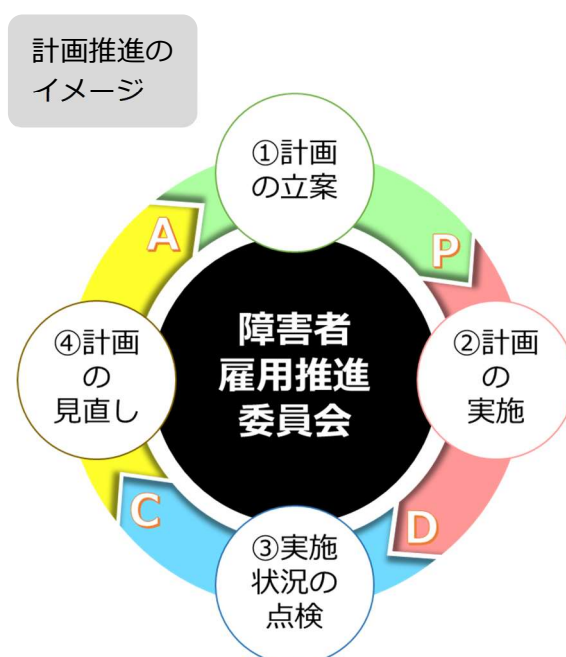
③ 精神・発達障害者しごとサポーター（職場における応援者）の養成

広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、障害のある職員にとって働きやすい職場環境づくりを推進するため、東京労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」について幅広く受講勧奨することで、精神・発達障害者しごとサポーターの養成に努めます。

④ 障害者雇用推進委員会の設置

障害者活躍推進計画の実施状況の把握・点検等を実施するとともに、次期計画内容を検討するための体制として、障害者雇用推進者を中心に各部門の責任者等を構成員とする「東京都北区障害者雇用推進委員会」を令和2年度から設置しています。

同委員会では、定期的に会議を開催するとともに、同委員会の下に障害のある職員を構成員に含む作業部会を設置し、障害のある職員の意見を取り入れながら、障害者活躍推進計画の実施状況を一元的に把握・点検し、必要に応じて見直しの検討を行います。



⑤ 人的サポート体制の整備

前計画期間中に障害のある職員の相談サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進委員会、障害者職業生活相談員、支援担当者等）に関して体系的にまとめた「障害のある職員の相談サポートに関するガイドライン」に基づき、障害のある職員が職場において最大限に能力を発揮できるようにサポートしていきます。

また、必要に応じて、産業医等の専門家や障害のある職員が利用している支援機関等と連携体制を構築し、関係者間で共有します。

さらに、障害のある職員の職場適応をより一層支援するため、障害者雇用を支援する会計年度任用職員の職の新設等を検討します。

⑥ 職員の意識啓発（研修）

引き続き職員に対する研修を通じて、障害者差別解消法について理解を深め、

※1 障害者職業生活相談員…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た者を選任

障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や障害者への合理的配慮等について啓発を行います。

また、障害者雇用の実践的な知見を学ぶ機会を創出するため、障害のある職員を支援する障害者職業生活相談員・障害者雇用推進支援者等に対して、「知識習得型研修（精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等）」に加え、「現場視察型研修（障害者への合理的配慮好事例自治体等を訪問）」の実施を検討します。

(2) 職務の選定・創出

① 職務の選定

障害のある職員一人ひとりの特性・能力、職場の状況等に応じて、可能な限り障害のある職員本人の希望も踏まえたうえで、職務の選定に努めます。

選定にあたっては、前計画期間中に定めた「各部署に共通する標準的業務（例）」や「職務選定にかかる整理票（例）」を参考としつつ、障害のある職員との定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調等を把握し、障害のある職員本人の意欲や能力、適性に応じた職務の選定に努めます。

また、職務の選定後においても、障害のある職員の就労の状況を適切に把握し、本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定に取り組みます。

② 職務の創出

ア 障害のある新規採用職員の積極的な採用

障害者雇用率の更なる向上に向け、障害のある常勤職員の採用に計画的・継続的に取り組んでいきます。また、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、対象となる職の設置や区役所で継続して就労できる仕組みづくり等について検討します。

イ 集約型職場^{※2}の設置による新たな雇用の創出

障害のある職員がその障害特性を活かしながら活躍できる場を創出するため、庁舎内に「集約型職場」の設置を検討します。

(3) 環境整備・人事管理

① 職務環境

ア 就労支援機器の配備

障害のある職員の要望を踏まえ、支援担当者等が間に入ることで、障害のある職員の就労支援機器の配備に関する認知度を上げ、かつ、支援者や相談員が担当部署へ申請を行うことで、必要とする職員にスムーズに配備される環境を整えます。また、配備後についても障害のある職員の心身の状況等に応じ、買い替え等を検討していく。

※2 各部署における業務の分析等を通じて、集約による効率化が期待される業務等を引き受け、障害のある職員が有する知識・経験の有効活用を図りながら、各部署への業務支援を行う職場を想定

イ 新庁舎の建設に向けて

新庁舎の建設に伴い、障害のある職員を含む全ての人々が利用しやすい庁舎を目指します。

ウ 採用前における仕事への向き合い方や勤務条件等の情報共有の場の設置

常勤職員については、採用後に円滑に勤務を開始できるようにするため、採用前における勤務条件や服務規定等について説明の機会や、同じ障害者区分で採用された先輩職員の話聞く機会の設置等について検討します。

また、会計年度任用職員についても、職の設置にかかる検討と合わせて、採用募集事前説明会の場の設置や、集約型職場を設置した場合には、事前見学や実際の作業等の体験を導入するなど、業務に関する周知機会の設定について検討します。

エ コミュニケーション活性化のための支援

障害のある職員が働く上で自分の特徴や希望する配慮などを整理し、職場と必要な支援などについて話し合う際に活用するため、前計画期間中に作成した「障害のある職員に関わる連絡票」について、障害のある職員本人と職場のコミュニケーション活性化を図るため、さらなる活用を推進します。

また、新規に採用した障害のある職員については、職場で能力を発揮できるよう所属長が定期的に面談を行うことにより必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

なお、障害のある職員に対する合理的配慮を行うに当たっては、障害のある職員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。

オ 中途障害者となった職員への支援

在職中に疾病・事故等により途中で障害者となった職員については、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。

また、復帰後も必要に応じて面談を実施するなど適切な支援を行います。

② 募集・採用

常勤職員の採用については、特別区人事委員会が実施する障害者を対象とする採用選考により計画的な障害者採用を行います。なお、採用選考の実施に当

たっては、以下のような不適切な取扱いは行われておりません。

- ・ 特定の障害を排除し、また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。
- ・ 「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を実施する。

北区で会計年度任用職員の採用選考を実施する場合も障害者に対し上記のような不適切な取扱いは行いません。

③ 働き方

働き方改革の観点も踏まえ、前計画期間中に本格導入した時差勤務に加え、令和7年4月から、一部の所属においてテレワークを試行実施します。また、各種休暇の利用促進を図るため、休暇制度の周知に努めます。

④ キャリア形成

ア 研修を通じた知識・スキル等の取得

職層や経歴等の職員の成長段階に合わせ、知識やスキル等を取得するための研修を実施するとともに、昇任制度等の情報についても周知します。

イ 個人の障害特性に応じたキャリア形成の支援等

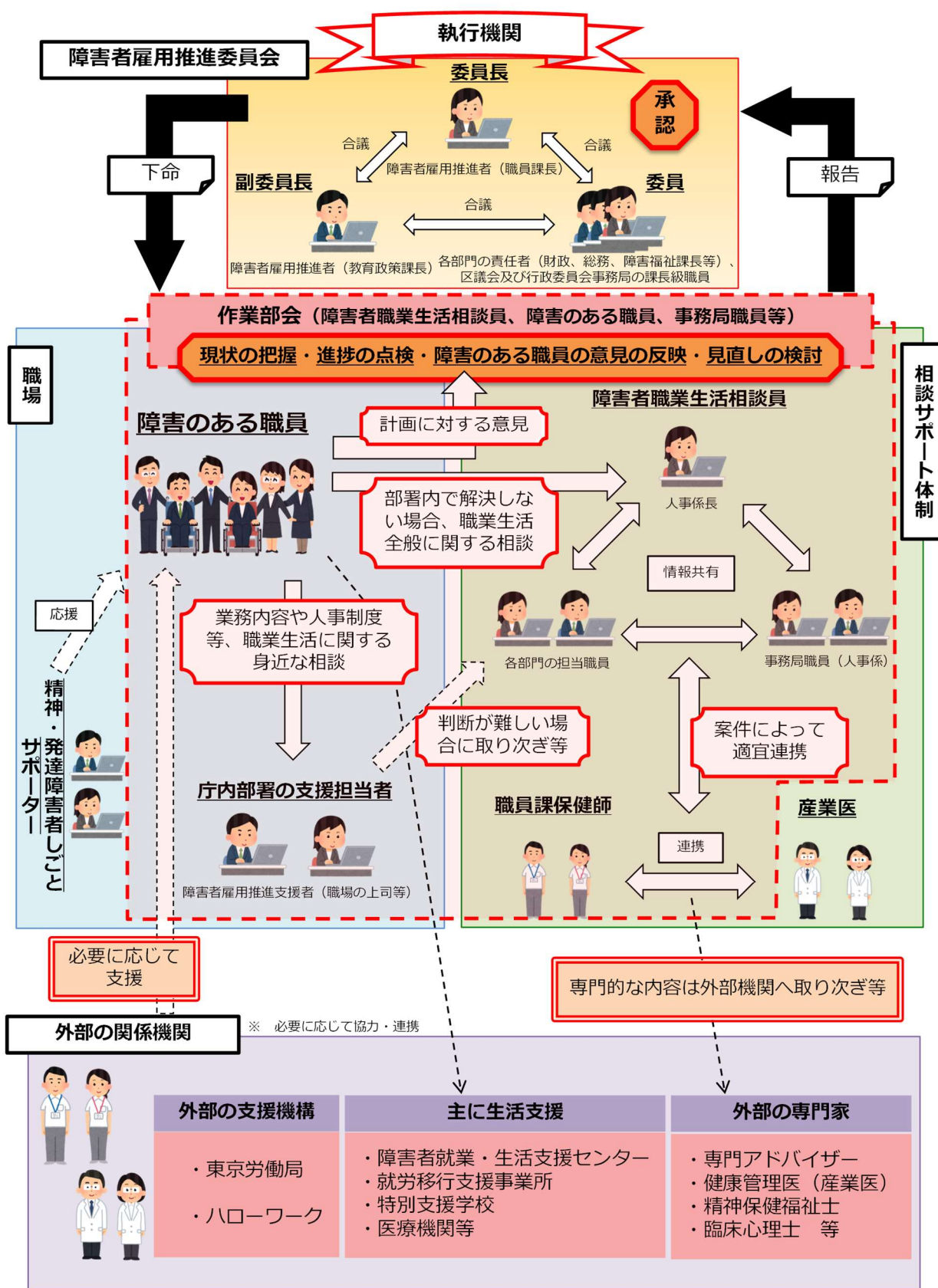
定期的な面談等により、障害特性に配慮した能力開発や配置の検討等、キャリア形成の相談や支援を行っていきます。

会計年度任用職員については、職の設置にかかる検討と合わせて、正規職員としての任用につながるよう、正規職員としての働き方がイメージできるような機会の創出等について検討します。

(4) その他

北区では、障害者の活躍の場の拡大の推進のため、毎年度策定する「東京都北区障害者優先調達推進方針」に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に努めています。

【参考：人的サポート体制のイメージ】



北区職員障害者活躍推進計画

令和7年2月発行

刊行物登録番号

6-1-106

発行 東京都北区総務部職員課

〒114-8508

東京都北区王子本町1-15-22

電話03（3908）8031ダイヤルイン