

世田谷区障害者活躍推進計画

令和6年度～令和8年度

障害者活躍推進計画…令和元年6月の「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、国及び地方公共団体は率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即し、「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計画」の作成が義務付けられた。世田谷区では令和2年度に計画期間を4か年とする「世田谷区障害者活躍推進計画(令和2年度～令和5年度)」を策定している。

世田谷区障害者活躍推進計画(令和2年度～令和5年度)の 達成目標と現在の状況①

1. 計画的な障害者の採用による法定雇用率の充足とさらなる雇用率の向上

【指標】 障害者実雇用率

各年度6月1日時点

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
目標値	—	2.60%	—	2.70%
実績値	2.31%	2.61%	2.70%	2.65%

※国が定める法定雇用率 平成30年～2.5%、令和3年～2.6%

【評価・今後の課題】

令和3年度・令和4年度と法定雇用率、計画目標値について達成することができたが、令和4年度に障害のある職員の退職が発生したこともあり、令和5年度は計画目標値を下回った。

今後も法定雇用率の引上げに対応していくため、障害のある職員の計画的な採用を行っていくとともに、障害のある職員の特性が活かせる職域の拡大等について進めていく必要がある。

世田谷区障害者活躍推進計画(令和2年度～令和5年度)の 達成目標と現在の状況②

2. 障害のある職員の職場定着

【指標①】 採用後3年間の離職率

各年度3月31日時点

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
障害者採用職員	0%	3.45%	3.92%	6.38%
一般採用職員	5.26%	6.47%	5.77%	4.08%

※目標値 障害者採用職員の離職率を各年度5%未満

世田谷区障害者活躍推進計画(令和2年度～令和5年度)の 達成目標と現在の状況②

2. 障害のある職員の職場定着

【指標②】 平均勤続年数

各年度3月1日時点

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
障害者採用職員	16年2月	12年8月	9年11月	9年11月
常勤職員全体	16年2月	16年2月	15年8月	16年

※目標値 常勤職員全体の平均勤続年数以上

【評価・今後の課題】

離職率については、令和4年度に障害のある職員が複数退職したこと等により、直近では目標値の5%を超えている。平均勤続年数についても、令和元年度以降、障害のある職員を積極的に採用したこともあり、常勤職員全体と比較しても短くなっている。

特に採用後、2年目・3年目での病気休暇等の取得や退職といったケースが多くなっており、安心して安定的に働き続けることができるように一層の定着支援が必要である。

世田谷区障害者活躍推進計画(令和2年度～令和5年度)の 達成目標と現在の状況③

3. 職員の障害者雇用に対する理解促進

【指標】 障害者雇用理解促進に係る研修の実施回数及び参加人数

各年度3月31日時点

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込み)
実施回数※1	年2回	年3回	年3回	年4回	年4回
実施人数※2 (延べ人数)	81人 (81人)	155人 (236人)	114人 (350人)	108人 (458人)	114人 (572人)

※1 目標値 年3回(各年度)

※2 目標値 660人(延べ人数：令和5年度末)

【評価・今後の課題】

全庁の職員向けの研修に加え、配属職場の職員向けの研修を年2回実施するなど、障害雇用に対する理解を深める機会については増やしたものの、感染症防止に伴う研修会場の参加人数制限等もあり、実施人数については目標値を下回った。

今後は、より実践的な研修を実施するなど、受講者の習熟度を深めていく必要がある。

世田谷区障害者活躍推進計画(令和 6 年度～令和 8 年度)の基本理念

令和 6 年度からの新たな計画の実施にあたり、障害のある職員が活躍しやすい職場づくり等の取組みを推進し、だれもが安心して安定的に働くことができる環境の整備に庁内が一体となって取り組んでいくために、基本理念を掲げ、計画を推進していく。

【基本理念】

職員一人ひとりがお互いの人格や個性を尊重し、障害のある職員が能力を有効に発揮できる職場環境の実現

世田谷区障害者活躍推進計画(令和6年度～令和8年度)の 目標と重点的な取組み①

目標1 障害者雇用率の向上

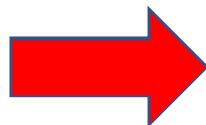
【指標】 障害者実雇用率

各年度6月1日時点

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
障害者雇用率 (目標値)	2.80%	2.88%	2.94%	3.01%
法定雇用率	2.80%	2.80%	2.80%	3.0%

重点的な取組み

- ①障害のある新規採用常勤職員の積極的な採用と各課への配置拡大
- ②集約型職場の拡充
- ③障害のある会計年度任用職員の週所定労働時間20時間未満の職の設置
- ④新たな雇用機会の創出



障害者雇用率の上昇

世田谷区障害者活躍推進計画(令和 6 年度～令和 8 年度)の 目標と重点的な取組み②

目標 2 庁内職員の障害雇用に対する理解の促進

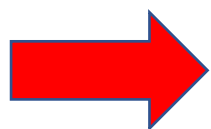
【指標】 障害者雇用理解促進研修等の受講者理解度

各年度 3 月 3 1 日時点

	令和 5 年度 (※実績)	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度
目標値	79.4%	80%	80%	80%

重点的な取組み

- ①支援体制の推進
- ②物理的環境の更なる整備
- ③庁内職員の障害に対する理解の促進



庁内職員の障害雇用に対する理解度の上昇

世田谷区障害者活躍推進計画(令和6年度～令和8年度)の 目標と重点的な取組み③

目標3 障害のある常勤職員の定着率の向上

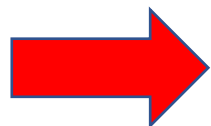
【指標】 障害のある常勤職員の定着率

各年度3月31日時点

	令和5年度 (見込み)	令和6年度	令和7年度	令和8年度
採用後1年間の 定着率	100%	100%	100%	100%
採用後3年間の 定着率	94.1%	95.0%	95.0%	95.0%

重点的な取組み

- ①人事課障害者雇用推進チームの支援体制の検討
- ②職員の自己理解への支援を通じた安定した就労の推進
- ③コミュニケーション活性化のための支援
- ④各職場における障害理解のさらなる促進
- ⑤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
- ⑥目標設定を通じた支援の導入
- ⑦キャリアプラン形成に対する支援



障害のある職員の定着率の上昇