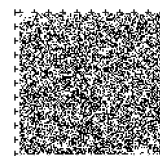


世田谷区障害者活躍推進計画

令和2年度～令和5年度

令和2年4月

世 田 谷 区 長
世田谷区教育委員会
世田谷区議会議長
世田谷区選挙管理委員会
世田谷区代表監査委員



1 趣旨

区は基本構想において「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築く」とし、さらに、せたがやノーマライゼーションプランでは、障害の有無に関らず、誰もが地域で共に育ち、学び、働き、地域とつながり、活動するにあたり、それぞれが持てる力を最大限に発揮し、地域で自分らしく生活できる共生社会の実現を目指すとしている。

こうした共生社会の実現に向け、障害者の雇用を推進する立場にある区は、早期の法定雇用率の充足と、その後のさらなる雇用率の向上のため、計画的に障害者を採用する。

また、障害のある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理の推進、庁内における障害理解の促進等、雇用の質を確保するための取組みを全庁をあげて推進し、障害の種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組む。

2 計画の位置づけ

本計画は、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」）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」とする。

なお、区全体で障害者の活躍推進に向けた取組みを推進するため、各任命権者が連名で計画を策定する。

障害者雇用促進法における障害者とは、障害者雇用促進法第2条1項に定めるところにより、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難なものをいう。

3 計画期間

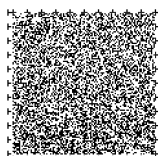
令和2年4月～令和6年3月（4年間）

4 達成目標

（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

障害者雇用促進法の改正により、平成30年度から障害者雇用率の算定基礎に精神障害者が加わるとともに、法定雇用率の引き上げが行われ、国、地方公共団体の法定雇用率は、令和3年4月1日までに2.6%（現行2.5%）となることが予定されている。

区は率先して障害者の雇用を推進するため、計画的に障害者の採用を行い、早期の法定雇用率の充足と、その後のさらなる雇用率の向上を図る。



指標	実績値（令和元年度数値）	目標値	目標年度
障害者実雇用率	1.99%	2.60%	令和3年度
	【区長部局】1.95% 【教育委員会】2.17%	【区長部局】2.60% 【教育委員会】2.60%	令和5年度
		2.70%	
		【区長部局】2.70% 【教育委員会】2.70%	

10年後を目途に、特別区の目標雇用率（3%）の達成を目指す。

（2）障害のある職員の職場定着

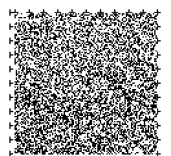
障害のある職員が、その能力を十分に発揮して活躍していくためには、障害の特性や本人の希望等に応じて無理なく安定的に働くことができる職場づくりが必要である。個々の障害特性に配慮した環境と仕事を確保するとともに、定期的な面談の実施等、職場定着のための取組みを行う。

指標	実績値	目標値	目標年度
採用後3年間の離職率	0% （平成31年4月1日現在）	5%未満	各年度
平均勤務年数	【常勤職員全体】 16年1月 【障害者採用職員 （常勤）】16年7月 （平成31年4月1日現在）	常勤職員全体の平均勤務年数以上	各年度

（3）職員の障害者雇用に対する理解促進

障害のある職員が、円滑に職場に馴染み、やりがいを持って日々働いていくためには、配属職場や人事部門の職員はもとより、職員全員が障害者雇用に対する理解を深める必要がある。全職員向けや管理職向け、配属職場の職員向け等、様々な研修の実施を始めとした、職員の障害者雇用に対する理解促進のための取組みを行う。

指標	実績値（令和元年度数値）	目標値	目標年度
障害者雇用理解促進に係る研修の実施回数	年2回	年3回	各年度
障害者雇用理解促進に係る研修の参加人数	81人（延べ）	660人（延べ） 常勤職員の1割程度	令和5年度



5 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

本計画に掲げる取組みを全庁をあげて進めていくため、推進体制の整備を図るとともに、研修等の取組みを通じて、職員に障害に関する理解の促進を図る。

推進体制の整備

【障害者雇用推進者の選任】

- ・区長部局及び教育委員会の人事部門の部長級職員を障害者雇用推進者として選任する。(障害者雇用推進者として総務部長及び教育総務部長を選任済)

【障害者活躍推進会議の設置】

- ・区長部局の障害者雇用推進者を長とした障害者活躍推進会議を新たに設置し、計画の進捗管理を行う。(令和2年度に設置)
- ・計画を推進するにあたり、必要に応じて職員から意見を聴取し、適宜反映を行う。

【人事部門における体制の強化】

- ・区長部局の人事部門において、課長級職員を長とし、障害者職業生活相談員及び精神保健福祉士や臨床心理士等、専門資格を持つ職員を配置した障害者雇用推進チームを設置する。(実施済、ただし専門資格を持つ職員の配置のみ令和2年度から実施)

障害者職業生活相談員とは、障害者雇用促進法第79条1項に定めるところにより選任するもので、勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を担う。

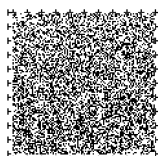
- ・障害者雇用推進チームは、障害種別ごとに専門性を持った区の障害者就労支援センター3か所と連携体制を構築し、障害のある職員の支援にあたる。

障害者就労支援センターでは、センターのある区市町村在住の障害者を対象に、就労支援と生活支援を一体的に行うことで、地域で働くことを支援している。世田谷区障害者就労支援センター...しごとねっと(主に精神障害) ゆに(UNI)(主に発達障害) すきっぷ就労相談室(主に知的障害)

- ・全職員向けに実施している「こころとからだの健康相談(職員厚生課)」を障害のある職員の相談体制の一つとして明確に位置付け、周知する。(令和2年度から実施)

【配属職場における体制の強化等】

- ・障害のある職員の配属職場の管理職は、本人の意欲や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりに取り組む。



- ・障害のある職員の配属職場において、直属の上司及び障害のある職員の業務指導に当たる職員を障害者雇用推進支援員として選任し、障害のある職員の日常的な職務遂行状況の把握や初期的な助言、職業生活全般における相談・指導を実施する。(令和2年度から実施)

障害に関する理解促進

【職員に向けた理解促進のための取組み】

- ・全管理職を対象に管理職として必ず認識すべき障害に関する理解や、障害者を受け入れる職場運営を念頭に置いた共通理解事項等の研修を実施する。(令和2年度から実施)
- ・全職員を対象とした障害者の就労に関する理解促進研修を実施する。(実施済)
- ・採用1年目研修や係長候補者研修などの昇任時研修において、障害理解に関する内容を拡充する。(令和2年度から実施)

【障害者雇用推進支援員のための取組み】

- ・障害者雇用推進支援員に対する研修を実施する。(令和2年度から実施)
- ・障害者雇用推進支援員を対象とした、情報交換や事例検討会等を実施する。

【その他の取組み】

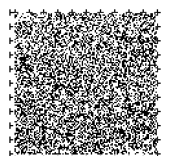
- ・区内の障害者施設及び特別支援学校からの「区役所内障害者体験実習」の受入れを積極的に行う。(実施済)
- ・イントラネットへの掲載により、障害者雇用に関する手引きや障害者雇用に関する疑問や悩みを相談できる窓口の一覧、対応事例等の周知・提供を行う。(令和2年度実施)
- ・庁内公開サイトのアンケート機能を使用した障害者雇用理解に向けた取組みを行うとともに、区独自のe-ラーニング教材の作成に向けて検討を行う。
- ・厚生労働省で実施する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(e-ラーニング版)の周知を行う。(令和2年度実施)

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害のある職員の障害特性を理解し、本人の意欲や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、創意工夫して職務の選定及び創出に取り組んでいく。

【職務の選定・創出】

- ・障害のある職員の配属職場における職務の選定・創出にあたっては、係内の業務に囚われず、必要に応じて課内や部内等、範囲を拡大して行う。
- ・障害のある職員の意欲や個性、能力を踏まえ、配属職場における職務の選定・創出にあたる。



- ・障害のある職員の個性や能力に応じた職務の選定や創出のため、アンケート等により全庁に調査を行う。
- ・適切な職務の選定・創出を行うため、障害種別ごとに専門性を持った区の障害者就労支援センター3か所と連携体制を構築する。
- ・障害のある職員を各課へ配属するだけでなく、障害特性等に配慮して、各課の業務を集約して行う職場を設置する。(令和2年度実施)

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障害のある職員が活躍できる環境づくりに向け、職務環境の整備を行うとともに、柔軟な働き方やキャリア形成を進める人事管理の取組みを行う。

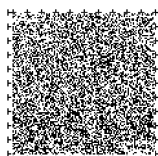
職務環境の整備

【人的環境整備】

- ・障害のある新規採用職員に対し、採用初年度に障害者雇用推進チームによる面談を実施するとともに、本人の希望や所属長の判断など必要に応じて、その後も定期的に面談を実施する。(実施済)
- ・新規採用以外の障害のある職員に対しても、本人の希望や所属長の判断など必要に応じて、障害者雇用推進チームによる面談を実施する。(令和2年度から実施)
- ・障害のある職員の配属職場において、直属の上司及び障害のある職員の業務指導に当たる職員を障害者雇用推進支援員として選任し、障害のある職員の日常的な職務遂行状況の把握や初期的な助言、職業生活全般における相談・指導を実施する。(令和2年度から実施)(再掲)
- ・障害のある職員の障害特性に配慮し、職務の遂行に必要な援助を行う者の配置等、合理的配慮を講ずる。
- ・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)やその職員の配属先等についても必要な支援が受けられるように、支援体制や支援内容の周知を全庁に対して行う。(令和2年度実施)

【物的環境整備】

- ・本庁舎等整備においては、ユニバーサルデザインの考え方に基づいた、障害者を含むすべての人が利用しやすい庁舎を目指し、以下の整備等を行う。
 - 車いす等の通行にも配慮した通路幅の確保
 - 横になることのできる休養室の設置
 - 車いすやオストメイト対応トイレの整備 等
- ・障害のある職員の障害特性に配慮し、各職場における職務の遂行に必要な施設・設備等に合理的配慮を講ずる。



募集・採用

【募集】

- ・職員採用説明会や職員採用パンフレット等において、区の障害者雇用の取組みを積極的に周知する。(実施済)
- ・職務を体験できる職場実習やインターンシップの実施に向けた検討を行う。

【採用】

- ・特別区統一採用選考による常勤職員の採用、区独自の採用選考による会計年度任用職員の採用により、計画的な障害者採用を行う。(実施済)
なお、募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。
 - 特定の障害を排除、または特定の障害に限定
 - 自力で通勤できる、介助者なしで業務遂行が可能、「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」といった条件の設定
 - 特定の就労支援機関からのみの受入れの実施
- ・障害者の一般就労を目的としたチャレンジ雇用を継続的に実施する。(実施済)
- ・採用前に配属職場の環境や職務を見学、体験できる機会を設けることを検討する。
- ・採用にあたっては、障害特性や個性、本人の希望等を把握するための採用前面談を実施する。(実施済)

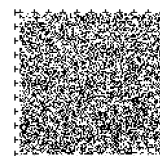
働き方・キャリア形成

【働き方】

- ・障害のある職員を各課へ配属するだけでなく、障害特性等に配慮して、各課の業務を集約して行う職場を設置する。(令和2年度実施)(再掲)
- ・障害のある職員の適性に応じた会計年度任用職員の転職選考等の検討を行う。
- ・障害又は疾病を理由とした早出・遅出勤務の検討を行う。
- ・休憩時間の弾力的な設定(分割取得等)の検討を行う。
- ・在宅での勤務を選択できる環境を整えるため、テレワーク等を導入した働き方の検討を行う。
- ・短時間勤務等、多様な勤務形態の可能性について検討を行う。

【キャリア形成】

- ・障害特性に配慮した人事評価、キャリア形成を検討する。
- ・実務研修について、本人の希望等も踏まえたフォロー研修等の実施の検討を行う。
- ・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)について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等や働き方、キャリア形成等の配慮を行う。



(4) その他

障害のある区民が住み慣れた地域で自立した生活を送れるよう、障害者が活躍できる環境づくりに取り組む。

- ・ 障害者の活躍の場の拡大の推進のため、「世田谷区障害者優先調達推進方針」(障害福祉部障害者地域生活課)に基づく区内障害者施設等への発注に配慮する。(実施済)
- ・ 区の障害者雇用の取組みについて、区ホームページ等により区民への周知を行うことで、障害者雇用の理解促進を図る。(令和2年度実施)

