



## 港区職員における障害者活躍推進計画 概要

<p>背景・経緯</p>	<p>国及び地方公共団体において障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずることなどを趣旨として、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、公務部門における障害者の活躍の場を拡大するための不断の取組の実施と自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、厚生労働大臣が定める作成指針に即して、障害者活躍推進計画を策定することが国及び地方公共団体に義務付けられた(令和2年4月1日施行)。</p>						
<p>現状・課題</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 昭和56年11月の特別区長会において障害者雇用率3.00%を目標とすることを決定し、障害者の採用に取り組んでいる。</li> <li>2 区の障害者雇用率は、2.53%(令和2年6月1日現在)</li> <li>3 区の障害者雇用率は、公務部門の法定雇用率2.50%(令和2年6月1日現在)を上回っているが、特別区長会決定の目標値3.00%に達していないことが課題である。</li> </ol>						
<p>計画期間・目標・SDGsのゴールとの関係</p>	<table border="0"> <tr> <td>1 計画期間 令和3年度から令和7年度まで(5年間)</td> <td>3 SDGsのゴールとの関係</td> </tr> <tr> <td>2 目 標 (1) 障害者雇用率: 3.00% (現状: 雇用率 2.53%)</td> <td>(2) 採用1年後の定着率: 100% (現状: 過去5年間の定着率 100%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(3) 働きやすさの満足度: 67.0% (現状: 満足度 61.7%)</td> </tr> </table> <div style="text-align: right;">   </div>	1 計画期間 令和3年度から令和7年度まで(5年間)	3 SDGsのゴールとの関係	2 目 標 (1) 障害者雇用率: 3.00% (現状: 雇用率 2.53%)	(2) 採用1年後の定着率: 100% (現状: 過去5年間の定着率 100%)		(3) 働きやすさの満足度: 67.0% (現状: 満足度 61.7%)
1 計画期間 令和3年度から令和7年度まで(5年間)	3 SDGsのゴールとの関係						
2 目 標 (1) 障害者雇用率: 3.00% (現状: 雇用率 2.53%)	(2) 採用1年後の定着率: 100% (現状: 過去5年間の定着率 100%)						
	(3) 働きやすさの満足度: 67.0% (現状: 満足度 61.7%)						
<p>障害がある職員の活躍に向けた取組内容</p>	<p>障害者の雇用の推進と職員の障害特性や個性に応じたキャリア形成を図りながら、行政サービス向上のために持てる意欲・能力を存分に発揮し、職員の誰もが活躍できる職場環境の整備に取り組むため、港区職員における障害者活躍推進計画を策定する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 障害がある職員の活躍を推進する体制整備             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 障害者雇用推進者の選任 (2) 職員ジョブアドバイザー(障害者職業生活相談員)の選任 (3) 「障害者雇用推進チーム」の設置 (4) 障害がある職員同士の意見交換の機会の確保及び情報発信</li> </ol> </li> <li>2 障害がある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 自己申告の面接により、障害がある職員の職務の選定・創出に必要な心身の状況及び意見・要望の把握 (2) 必要に応じて職員ジョブアドバイザー(障害者職業生活相談員)を交えた面接の実施や障害者雇用推進チームによる検討を行うことにより、複数の作業の組合せによる新規業務など、障害特性及び習熟度に応じ、障害がある職員に適する職務を選定・創出</li> </ol> </li> <li>3 障害がある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 職場環境                     <p>障害特性に配慮した執務環境の確保、就労支援機器の導入やバリアフリー化の推進、障害者への理解を深めるための知識習得・意識醸成</p> </li> <li>(2) 募集・採用                     <p>障害者を対象とした技能系職員の採用選考、会計年度任用職員制度を活用した職の整備(短時間であれば勤務可能な障害者の雇用機会の確保)、職員の募集・採用に当たって特定の障害の排除・限定をしない、手話通訳者の配置等による合理的配慮</p> </li> <li>(3) 働き方                     <p>テレワーク・時差勤務の弾力的な運用、就労継続に資することを条件とした短期の病気休暇(無給)、ICTの活用による多様な働き方</p> </li> <li>(4) キャリア形成・職員配置                     <p>必要な配慮事項(通勤、職場環境、障害特性等)を勘案し、障害がある職員の能力伸長、キャリア形成、弾力的かつ適材適所の職員配置の推進</p> </li> </ol> </li> </ol>						