
品川区職員障害者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年4月

品 川 区

はじめに

令和元年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正※¹ および厚生労働大臣が作成する指針に即し、品川区では令和2年4月に「品川区職員障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）」を策定し、障害者雇用や職場環境の整備などに取り組んできました。

障害者雇用を推進するうえでは、障害者の活躍の推進が重要であり、障害者の雇用・就業だけでなく、その特性や個性に応じて各人が能力を有効に発揮できる状況を目指すことが必要です。また、そのための環境整備においては、すべての職員がノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザイン※²等の理念を正しく理解し、当たり前のこととして実践できることが必要です。

さらに、令和2年4月の本計画策定後は、障害者に対する「合理的配慮」の提供を行政だけでなく、民間事業者にも義務化した「改正障害者差別解消法」（令和3（2021）年）、障害者による情報の取得利用・意思疎通に係る施策を総合的に推進する「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」（令和4（2022）年）が制定されるなど障害者の権利および基本的自由の享有に関する法整備が順次、進められてきました。

これらを踏まえ、障害のあるなしに関わらず、誰もが働きやすい職場、すなわちすべての職員におけるウェルビーイングの実現を目指し、第2期計画を策定します。

なお、品川区では、各任命権者が連名で、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づく障害者活躍推進計画を策定し、誰もが働きやすく、活躍できる職場となるよう、着実に取組を進めていきます。

令和7年3月31日

品 川 区 長
品 川 区 議 会 議 長
品川区代表監査委員
品川区選挙管理委員会
品 川 区 教 育 委 員 会

※1 障害者の雇用の促進等に関する法律における障害者とは、同法第2条1項の規定により、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者をいいます。

※2 ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的および心理的なすべての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）

1 品川区における課題

令和6年6月1日現在、国および地方公共団体に係る法定雇用率が2.8%であるのに対し、品川区における障害者雇用率※3は2.35%です。

また、法定雇用率は、令和8年7月には3.0%に引き上げられます。

このため、本区では、障害者の雇用を計画的に進めるとともに、障害のある職員が働きやすい環境の整備を行い、定着率の向上に努め、法定雇用率の達成を実現することが課題となっています。

《障害者雇用率の推移》

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
障害者雇用率 (毎年度6月1日現在)	2.29%	2.10%	2.32%	2.43%	2.35%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%

2 計画期間

計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

3 目標

次のとおり目標を定めます。

(1) 採用に関する目標

常時、障害者雇用率が法定雇用率を上回るよう、適宜状況を把握し、計画的に障害者の採用を行います。

※3 障害者任免状況通報に係る地方公共団体の特例認定を受けていることから、各任命権者（品川区長（区長部局）と品川区議会議長、品川区代表監査委員、品川区選挙管理委員会および品川区教育委員会）の職員数（障害者である職員の数）を合算しています。

なお、特例認定とは、原則、任命権者ごとに障害者雇用率を達成しなければならないものの、実態として地方公共団体の機関の任命権者が全ての職員の採用・異動についての権限を持っているとはいえない場合、各機関の任免に関して影響力を持つ任命権者が一元的に対象障害者の任用に取り組むこととした方が、障害者の雇用の促進・安定に資すると考えられるため、一定の要件のもとで、任命権者の枠を超えて障害者雇用率制度の適用を認めるものをいいます。

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないよう、特別区人事委員会実施の「障害者を対象とする特別区職員採用選考」により採用した職員（以下「障害者採用職員」）について、採用1年後の定着率を100%とすることを目標とします。

《定着率の推移》

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
障害者採用職員数	2人	2人	3人	3人	4人
採用1年後の定着率	100%	100%	66.7%	66.7%	—

(3) エンゲージメントに関する目標

定着率の向上には、職員が自らの仕事にやりがいを感じているなど、エンゲージメント（仕事への積極的関与への状態）の向上が重要であるため、毎年度エンゲージメントに関するアンケートを実施し、前年度の結果を上回ることを目標とします。

4 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

- ① 障害者雇用推進者として、人事課長を選任します。
- ② 障害者職業生活相談員として、人事課人事係長および障害者支援課障害者相談支援担当主査を選任します。
- ③ 人事課人事係を障害者雇用推進事務局として、取組を推進します。
- ④ 障害のある職員の職場適応を図るための支援員として、専門的な知識・経験を有する職員を任用し、配置職場の定期的な巡回や面談、相談対応等により、障害の特性などに応じて定着支援を行います。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 目標申告、人事異動に係る面談等を活用し、適切な配置および事務分担となっているかを確認します。

- ② 本計画および障害のある職員に対する職場定着のための手引を各職場に適切に周知し、全庁共通の取組として、障害のある職員の活躍に適した職務の選定・創出を進めていきます。

(3) 障害者に対する理解促進

- ① 障害への理解を深めるため、職務や職層に応じて、各種研修を実施します。
- ② 障害のある職員の活躍が進んでいる職場の状況について、プライバシーに配慮しながら、他職場への情報提供を行っていきます。

(4) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

- ア 厚生労働大臣が作成する「障害者差別解消指針」および「合理的配慮指針」を踏まえ、障害の特性に配慮し、職務の遂行に必要な施設・設備などに合理的な配慮を講じます。
- イ 障害のある職員に対する職場定着のための手引を全庁に共有し、障害のある職員の配属職場に対する支援を行います。
- ウ 障害のある職員の受け入れ実績のある課を増やしていくよう努めます。

② 募集・採用

- ア 募集・採用にあたっては、以下のような不適切な取扱いはい行いません。
- ・ 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
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能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け入れを実施する
- イ 常時勤務に服することが困難な障害者に対し、非常勤の職である会計年度任用職員として任用するなど、その特性に応じた多様な働き方が可能となるよう、受け入れ体制を検討します。

③ 働き方・キャリア形成・人事管理

- ア 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇、テレワークやシフト勤務の制度利用を促進します。

- イ 実務研修等の計画的な受講により、キャリア形成が図れるようにします。
- ウ 所属長による面談を行うほか、必要に応じて産業医面談の実施や就労支援機関との連携等により、状況の把握、体調への配慮を行います。
- エ 本人の希望や担当職務・配属職場との適性を考慮して、必要に応じて事務分担の変更、人事異動を行います。

5 その他

- (1) 大学生を対象としたインターンシップのなかで、障害のあるなしにかかわらず学生の受け入れを行います。
- (2) 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

品川区職員障害者活躍推進計画

令和7年4月

品川区区長室人事課

電話 03-5742-6628

Mail jinji@city.shinagawa.tokyo.jp