
品川区職員障害者活躍推進計画

令和2年4月

品 川 区

はじめに

令和元年、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、「障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における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」ことが定められました。これにより、国および地方公共団体は、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととなりました。

障害者の雇用について、品川区においては法定雇用率を達成しているところではありますが、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、今後も継続的に推進することが重要となっています。

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（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を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）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。

これらのことを踏まえ、品川区では、各任命権者が連名で、改正後の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、着実に取り組みを進めていきます。

令和2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 品川区における課題

令和元年6月1日現在、品川区における障害者の雇用率は2.53%であり、国および地方公共団体に係る法定雇用率2.5%を達成しているところではありますが、過去5年間の推移からは、年々障害者雇用率が低下していることが見てとれます。

一方、この法定雇用率は、令和3年4月には0.1%引き上げられ、2.6%とされることとなっています。

このため、品川区においても、より一層、障害者の雇用を進めるとともに、障害者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維持していくことが課題となっています。

《障害者雇用率の推移》

年度	H27	H28	H29	H30	R1 (H31)
障害者雇用率	2.94%	2.83%	2.66%	2.64%	2.53%
障害者採用数	0人	0人	0人	2人	2人

- ※1 障害者雇用率は、各任命権者の職員数（障害者職員数）を合算しています。
2 障害者採用数は、「障害者を対象とする特別区職員採用選考」に合格し、採用された職員数を記載しています。
3 「障害者を対象とする特別区職員採用選考」は、平成30年度採用の職員までは身体障害者を対象としていましたが、平成31年度採用の職員からは知的障害者、精神障害者も対象に加えられました。

2 計画期間

計画期間は、令和2年4月1日から令和7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、取組を進めます。

(1) 採用に関する目標

- ① 常時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。なお、品川区（区長部局）と品川区教育委員会、品川区議会、品川区選挙管理委員会および品川区監査委員は、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、法定雇用率の算定は、当該各機関の合算とします。

- ② 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、その特性に応じた就業が可能となるよう、職の選択肢を増やします。

(2) 定着に関する目標

次のような取組を通じて、不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

- ① 所属長ヒアリングにより本人の特性の把握し、合理的配慮を行います。
- ② 上司が本人の悩みに早期に気づき、障害者職業生活相談員へつなぐなど、問題の速やかな解決に努めます。

(3) キャリア形成に関する目標

- ① 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。
- ② 本人の希望も踏まえつつ、様々な職務経験を重ねられるよう、在職年数にこだわらず、必要に応じて積極的に人事異動を行います。

3 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、総務部人事課人事係長および福祉部障害者福祉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。

(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 本計画を各職場に適切に周知し、全庁共通の取組として、障害者の活躍に適した職務の創出を進めていきます。

(3) 障害者に対する理解促進

- ① 障害者の活躍が進んでいる職場の状況について、当該障害者である職員の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。
- ② 配属職場の職員の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。

(4) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ① 障害者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 障害者の配属された職場においては、各種業務マニュアルを障害者の意見を踏まえて見直すほか、チェックリストの作成など、業務手順の簡素化や見直しを行います。
- ③ 担当職務・配属職場に適性が見られない場合において、より適すると思われる職務・職場があるときは、当該職員の意向を尊重しつつ、事務分担の変更、人事異動により柔軟に対応します。
- ④ 時間単位の年次有給休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進します。
- ⑤ 所属長による面談を行うほか、必要に応じて産業医面談等により、状況の把握、体調への配慮を行います。

4 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。

おわりに

「障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ること」を目的とする障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、国および地方公共団体は、率先して障害者を雇用する責務があります。

そして、雇用された障害者が安定して働くためには、職員一人ひとりが障害者に対する理解を深め、障害を特別視することなく、お互いに特性・個性を尊重しあうことが大切です。

障害者に限らず、誰もが働きやすい職場を目指して、この計画を推進していきます。

品川区職員障害者活躍推進計画

令和2年4月
品川区総務部人事課

電話 03-5742-6628

Mail jinji@city.shinagawa.tokyo.jp