

江戸川区障害者活躍推進計画 (第2期)

令和7年度～令和11年度

江 戸 川 区

目 次

1	計画の基本的事項	1
(1)	策定の趣旨	1
(2)	計画の位置付	1
(3)	計画期間	1
(4)	公表	1
2	障害者雇用の現状と目標	2～3
(1)	障害のある職員の採用	2
(2)	障害者雇用率の現状及び採用・定着に関する目標	2～3
3	障害者活躍に向けた取組	4～5
(1)	推進体制の整備	4
(2)	職務環境の整備	4～5
(3)	職務選定・創出	5
4	その他	6
5	行政委員会等における計画	7～11
(1)	教育委員会事務局	7
(2)	監査委員事務局	8
(3)	選挙管理委員会事務局	9
(4)	農業委員会事務局	10
(5)	区議会事務局	11

1 計画の基本的事項

(1) 策定の趣旨

本区は、「障害のある人が自分らしく暮らせるまち条例」を制定し、障害の有無によって分け隔てられることなく、誰もが安心して自分らしく暮らせるまちの実現のため、様々な取り組みをしております。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」における国及び地方公共団体の責務として、国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用することとされており、本区はこれまで障害者採用を行うなどの取り組みを実施してきました。

今後も障害者雇用を促進し、障害を有する職員が適性に応じて最大限に能力を発揮し活躍することを推進するため、本計画を策定しております。

(2) 計画の位置付

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に定める「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」とします。

(3) 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間

(4) 公表

計画を変更した場合は区ホームページで公表します。

また、計画の実施状況についても区ホームページで毎年度公表します。

2 障害者雇用の現状と目標

(1) 障害のある職員の採用

ア 常勤職員

特別区職員採用選考による採用をしております。近年、障害者雇用の促進のため、受験資格における障害種別の拡大等、採用に係る門戸拡大を図っています。

イ 会計年度任用職員

令和3年度から、「オフィスサポーター」を開設し、障害のある方を対象に会計年度任用職員として積極的に採用をしております。開設以降の採用実績は、延べ23名となっております。

(2) 障害者雇用率の現状及び採用・定着に関する目標

ア 障害者雇用率

令和6年の区全体の障害者雇用率は2.51%となり、法定雇用率(2.8%)は未達成でした。

※法定雇用率は、令和8年6月までは2.8%、令和8年7月以降は3.0%となります。

イ 採用に関する目標

障害を有する方を対象とした常勤職員及び会計年度任用職員の採用を引き続き実施します。

ウ 定着に関する目標

a 常勤職員

引き続き、採用後の不本意な離職を生じさせないことを目指します。

【評価方法】

障害を有する方を対象とする特別区職員採用選考にお

ける採用後の定着率を算出。

b 会計年度任用職員

引き続き、任期途中で不本意な離職を生じさせないことを目指します。

【評価方法】

採用された者の定着率を算出。

3 障害者活躍に向けた取組

(1) 推進体制の整備

- 障害者の雇用の促進及び雇用の継続を図るための責任者として、各任命権者において「障害者雇用推進者」を選任します。
※区長部局は総務部長を選任
- 障害を有する職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者として、「障害者職業生活相談員」を選任します。
※区長部局は総務部職員課労務健康係長を選任

(2) 職務環境の整備

ア 施設等の整備（ハード面）

- 障害特性に配慮した施設等について、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、専用駐車スペースの確保等の整備を行っています。
- 本人からの要望を踏まえ、施設の環境整備や就労支援機器の導入を引き続き検討します。
※必要な支援の実施に当たっては、本人等からの要望を踏まえつつも、職場の過重な負担にならない範囲で適切に対応

イ 相談体制の整備（ソフト面）

- 所属長等が、職場において支障となっている事情等に関する相談に応じます。
- 障害者職業生活相談員が、障害を有する職員の職業生活に関する相談及び指導を行います。
- 本人のプライバシーに配慮しながら、各所属において面談その他適切な方法を通じて配慮事項を把握し、必要な措置を講じます。

ウ 障害に対する職場理解の促進

- e-ラーニングを活用した研修等を通して、障害者雇用の理解促進を図ります。
- 障害者職業生活相談員を中心に、厚生労働省が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を促します。

エ 募集・採用

常勤職員及び会計年度任用職員の募集・採用にあたっては、以下のような特定の条件を付すことは行いません。

- ・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定
- ・自力で通勤できることといった条件を設定
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定
- ・「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
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施

※オフィスサポーターは、障害を有する者の雇用を促進する観点から、対象を限定します。

(3) 職務選定・創出

- 常勤職員等が担っていた軽作業等の一部を切り出すことにより、職務を創出します（オフィスサポートセンター）。
- 本人の能力や希望、障害の特性を踏まえた職員配置を強化します。
- 新規採用者を対象とした職員面談の際に、障害を有する職員に対しては積極的に合理的配慮等の必要の有無等を確認し、必要な措置を講じます。

4 その他

- 障害者就労施設における障害者の就労又は在宅就業障害者の就業の実態に応じて障害者就労施設等の受注の機会の増大を図る観点等から、区が行う物品および役務の調達に際し、障害者就労施設等からの調達を優先します。
※この調達は「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」に基づくものです。
- 工事の入札において、施工能力審査型総合評価方式（地域・社会等貢献点評価型）の評価項目として、法定雇用障害者数以上の障害者の雇用がある場合、その実績を評価し加点します。

5 行政委員会等における計画

(1) 教育委員会事務局

計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
障害者雇用に関する現状	教育委員会事務局の常勤職員は、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて配置されており、独自の常勤職員の採用は行っておりません。また、本区は職員の障害の有無状況の把握については国のガイドラインである「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を順守し必要最小限としているため事務従事発令を受けて配置された全ての職員の障害の有無を把握しているものではありません。 しかしながら、本人の了承を得て区長部局から職員の障害及び必要な配慮について申し送りされる可能性もあり、また職員本人から申出がある場合もあります。 そのため障害を有する職員の活躍に資するよう区長部局と連携をして体制整備に努めます。
目標	○採用・定着に関する目標 独自に常勤職員を採用していないため目標設定はしません。ただし、定着に関しては区長部局と連携して体制整備に努めます。 ※必要な支援の実施に当たっては、本人等からの要望を踏まえつつも、職場の過重な負担にならない範囲で適切に対応
取組内容	○障害者雇用推進者として教育推進課長を選任します。 ○障害を有する職員の職業生活に関する相談・指導体制の整備として障害者職業生活相談員を選任します。障害者職業生活相談員は障害者雇用推進者及び各課長と連携して障害を有する職員からの相談等に対応します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(2) 監査委員事務局

計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
障害者雇用に関する現状	監査委員事務局の常勤職員は、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて配置されており、独自の常勤職員の採用は行っておりません。また、本区は職員の障害の有無状況の把握については国のガイドラインである「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を順守し必要最小限としているため事務従事発令を受けて配置された全ての職員の障害の有無を把握しているものではありません。 しかしながら、本人の了承を得て区長部局から職員の障害及び必要な配慮について申し送りされる可能性もあり、また職員本人から申出がある場合もあります。 そのため障害を有する職員の活躍に資するよう区長部局と連携をして体制整備に努めます。
目標	○採用・定着に関する目標 独自に常勤職員を採用していないため目標設定はしません。ただし、定着に関しては区長部局と連携して体制整備に努めます。 ※必要な支援の実施に当たっては、本人等からの要望を踏まえつつも、職場の過重な負担にならない範囲で適切に対応
取組内容	○障害者雇用推進者として監査委員事務局長を選任します。 ○障害のある職員の職業生活に関する相談・指導体制の整備として、障害者雇用推進者が区長部局の障害者職業生活相談員と連携して障害のある職員からの相談等に対応します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(3) 選挙管理委員会事務局

計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
障害者雇用に関する現状	選挙管理委員会事務局の常勤職員は、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて配置されており、独自の常勤職員の採用は行っておりません。また、本区は職員の障害の有無状況の把握については国のガイドラインである「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を順守し必要最小限としているため事務従事発令を受けて配置された全ての職員の障害の有無を把握しているものではありません。 しかしながら、本人の了承を得て区長部局から職員の障害及び必要な配慮について申し送りされる可能性もあり、また職員本人から申出がある場合もあります。 そのため障害を有する職員の活躍に資するよう区長部局と連携をして体制整備に努めます。
目標	○採用・定着に関する目標 独自に常勤職員を採用していないため目標設定はしません。ただし、定着に関しては区長部局と連携して体制整備に努めます。 ※必要な支援の実施に当たっては、本人等からの要望を踏まえつつも、職場の過重な負担にならない範囲で適切に対応
取組内容	○障害者雇用推進者として選挙管理委員会事務局長を選任します。 ○障害を有する職員の職業生活に関する相談・指導体制の整備として、障害者雇用推進者が区長部局の障害者職業生活相談員と連携して障害を有する職員からの相談等に対応します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(4) 農業委員会事務局

計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
障害者雇用に関する現状	農業委員会事務局の常勤職員は、職員総数10名未満の組織であり、全職員が産業経済部産業振興課との兼務となっており、独自の常勤職員の採用は行っておりません。また、本区は職員の障害の有無状況の把握については国のガイドラインである「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を順守し必要最小限としているため事務従事発令を受けて配置された全ての職員の障害の有無を把握しているものではありません。 しかしながら、本人の了承を得て区長部局から職員の障害及び必要な配慮について申し送りされる可能性もあり、また職員本人から申出がある場合もあります。 そのため障害を有する職員の活躍に資するよう区長部局と連携をして体制整備に努めます。
目標	○採用・定着に関する目標 独自に常勤職員を採用していないため目標設定はしません。ただし、定着に関しては区長部局と連携して体制整備に努めます。 ※必要な支援の実施に当たっては、本人等からの要望を踏まえつつも、職場の過重な負担にならない範囲で適切に対応
取組内容	○障害者雇用推進者として農業委員会事務局長を選任します。 ○障害を有する職員の職業生活に関する相談・指導体制の整備として、障害者雇用推進者が区長部局の障害者職業生活相談員と連携して障害を有する職員からの相談等に対応します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(5) 区議会事務局

計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
障害者雇用に関する現状	区議会事務局の常勤職員は、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて配置されており、独自の常勤職員の採用は行っておりません。また、本区は職員の障害の有無状況の把握については国のガイドラインである「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を順守し必要最小限としているため事務従事発令を受けて配置された全ての職員の障害の有無を把握しているものではありません。 しかしながら、本人の了承を得て区長部局から職員の障害及び必要な配慮について申し送りされる可能性もあり、また職員本人から申出がある場合もあります。 そのため障害を有する職員の活躍に資するよう区長部局と連携をして体制整備に努めます。
目標	○採用・定着に関する目標 独自に常勤職員を採用していないため目標設定はしません。ただし、定着に関しては区長部局と連携して体制整備に努めます。 ※必要な支援の実施に当たっては、本人等からの要望を踏まえつつも、職場の過重な負担にならない範囲で適切に対応
取組内容	○障害者雇用推進者として区議会事務局長を選任します。 ○障害を有する職員の職業生活に関する相談・指導体制の整備として、障害者雇用推進者が区長部局の障害者職業生活相談員と連携して障害を有する職員からの相談等に対応します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。