

大田区障がい者活躍推進計画（概要）

- 「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部が改正され、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を策定し、公表することが義務化
- 計画策定にあたり、各任命権者の部長級で構成する「大田区障がい者活躍推進計画検討委員会」を設置するとともに、障がいのある職員の意見聴取も実施
- 地域共生社会の理念実現に向け、今後計画に基づき、障がいのある職員が障がい特性や個性に応じて能力を最大限発揮できるよう、様々な取り組みを推進

I 計画策定にあたって

- 1 計画策定の背景
 - (1) 国の法改正の背景について
 - (2) 大田区での取り組み
- 2 計画の目的
 - ・ 障がいのある職員の活躍の場を拡大する取り組みを推進
- 3 計画の位置付け
- 4 計画の策定主体
 - ・ 区長、議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会の連名
- 5 計画の期間
 - ・ 令和2年度から令和6年度までの5年間
- 6 計画の進行管理及び公表
 - ・ PDCAサイクルを確立し、毎年、検証結果を公表

II 障がい者雇用の現状と課題

- 1 障がい者雇用の経過及び雇用率
 - (1) 障がい者雇用の経過
 - (2) 障がい者雇用率の状況
- 2 職場定着の状況
- 3 職員アンケートの実施結果
- 4 課題
 - ・ 障がいのある職員一人ひとりの特性に応じた業務の把握と適正な配置など、一層の体制整備や取り組みが必要

III 障がい者の活躍を推進する取り組み

- 1 推進体制の整備
 - (1) 組織
 - ・ 「障がい者活躍推進者」の選任、「障がい者活躍推進会議」の設置等

- (2) 現状把握
- (3) 人材育成等
 - ・ 本人のキャリア形成に向けた取り組み及び共に働く職員への支援
- 2 職務の選定・創出
 - (1) 面談の実施
 - ・ 面談の実施による障がいのある職員それぞれの能力・希望の把握
 - (2) 職務の創出
 - ・ 全庁的な業務の掘り起こし、個々の適性に沿った職務の選定
- 3 環境整備
 - (1) 施設整備
 - (2) 就労支援機器の整備
 - (3) 所属長との面談実施
 - (4) 職員の研修等の参加
 - (5) コミュニケーションの充実
 - ・ 日頃から障がいのある職員とコミュニケーションを図る
- 4 人事管理
 - (1) 採用選考の取り組み
 - (2) 障がい者の特性に配慮した人事配置
 - ・ 通勤への配慮、多様な働き方の提供（会計年度任用職員制度の活用）
- 5 その他
 - ・ 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図る

IV 数値目標

1 採用に関する目標

項目	令和元年6月1日現在の数値	令和6年6月1日までの目標
障がい者実雇用率	2.51%	3.0%

2 定着に関する目標

項目	平成31年4月1日現在の数値	令和6年4月1日までの目標
定着率	86.7%	90%