

大田区障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和7年度)

大 田 区 長

大 田 区 議 会 議 長

大田区選挙管理委員会

大田区代表監査委員

大田区教育委員会

はじめに

大田区では、基本構想で掲げた将来像「地域力が区民の暮らしを支え、未来へ躍動する国際都市 おおた」の実現を目指し、地域力を結集し様々な取り組みを推進してきました。地域力を結集するためには、地域で暮らす障がい者、高齢者、外国人など誰もがお互いを認め合いながら、支え合う地域共生社会の理念が大切です。

区政を取り巻く環境が大きく変化中、多様化・複雑化する区政課題に対応し、地域共生社会の理念を実現するためには、区が率先して障がい者を採用し、多様な視点から区政課題の解決に取り組む必要があり、同時に、障がいのある職員を含む職員一人ひとりが活躍しやすい環境を整備することが求められます。

区は、これまでも法定雇用率を上回る障がい者を採用し、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。平成30年度の採用選考からは、障がい者を対象とする採用において、これまで身体障害だけであった採用種別を、知的障害及び精神障害の種別にも拡大し、障害の種別に関係なく、多くの障がいのある職員を採用しています。今後、組織全体で障がいに関する理解を深め、障がいのある職員の更なる活躍を推進するため、この度、「大田区障がい者活躍推進計画」（以下「本計画」という。）を策定しました。

職員一人ひとりには、障がいの有無に関わらず、全ての職員間で日頃から職場におけるコミュニケーションを大切にし、相互に尊重し、支え合うことが求められます。このようなコミュニケーションを通じて障がいのある職員個々の特性に応じた業務を把握するとともに、適正な配置を行い、能力の向上に向けた取り組みを進めることで、組織力と全職員のワーク・エンゲージメント¹を高めることができると考えています。

本計画に基づき、障がいのある職員の様々な職場での活躍を推進し、より良い政策を実現させることで、より一層区民サービス及び住民福祉の向上に寄与できるよう努めてまいります。

¹ 「ワーク・エンゲージメント」（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義される概念です。

— 目 次 —

I	計画策定にあたって	1
1	計画策定等の背景	1
2	計画の目的	2
3	計画の位置付け	2
4	計画の策定主体	2
5	計画の期間	2
6	計画の進行管理及び公表	3
II	障がい者雇用の現状と課題	4
1	障がい者雇用の経過及び雇用率	4
2	職場定着の状況	4
3	職員アンケートの実施結果	5
4	課題	6
III	障がい者の活躍を推進する取り組み	7
1	推進体制の整備	8
2	職務の選定・創出	9
3	環境整備	10
4	人事管理	11
5	その他	12
IV	数値目標	13
1	採用に関する目標	13
2	定着に関する目標	13

【「障害」と「障がい」の表記について】

法令等の名称及び法令等で定められている用語や、一般的に漢字で表記した方がわかりやすいものは「障害」を使用し、それ以外は「障がい」と表記しています。

I 計画策定にあたって

1 計画策定等の背景

(1) 計画策定の背景について

障がい者雇用を進める上で、国は「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき公的機関や民間事業主に対して法定雇用率を設定してきましたが、平成30年に、国や地方公共団体の多くの機関において、障がい者雇用率制度の対象障がい者が不適切に計上されていることが判明しました。このような事態はあってはならないことであり、適切に雇用率を算出するとともに、積極的かつ継続的に障がい者雇用を推進する必要があります。

また、単に雇用促進を図るだけでなく、障がい者の活躍を推進することが重要です。特に公務部門における障がい者の活躍は、政策決定過程への障がい者の参画拡大につながります。

これらを踏まえ、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取り組みを不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体は障害者活躍推進計画を策定することとされました。

(2) 計画期間変更の経過について（令和7年3月）

これまで、令和2年に策定した「大田区障がい者活躍推進計画」に基づき各種取組を推進し、障がいのある職員の職業生活における活躍推進に努めてきました。

そのような中、令和5年3月1日に障害者雇用促進法施行令を改正する政令が公布され、令和6年4月1日から法定雇用率が3.00%（令和8年6月30日までは経過措置として、2.80%）に引き上げられることとなっています。

これを受け、全ての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取組を更に推進していくため、令和7年3月31日までで終了する予定であった計画期間を令和8年3月31日までに変更し、性別や障害の有無、育児・介護等に関わらず、全ての職員が働きやすい環境づくりを盛り込んだ新たな計画の策定を検討していきます。新たな計画の検討と併せて、引き続き障害者雇用の推進に取り組んでいきます。

(3) 大田区での取組み

区は、平成27年5月に「職員のワーク&ライフ・サポートプログラム」、平成28年4月に「女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画」を定めました。この2つの特定事業主行動計画の中で、区は、特定事業主として休暇等に関する数値目標を定め、障がいのある職員を含む全職員が働きやすい環境整備に努めてきました。平成29年2月には「大田区スマートワーク宣言」を行い、職員の働き方に関する取組みも推進してきました。

また、平成30年度の採用選考から、障がい者を対象とする採用において、これまで身体障害だけの採用であった種別を、知的障害及び精神障害の種別にも拡大し、障害の種別に関係なく職員を採用しています。さらに令和5年度以降の採用選考から、受験資格の上限年齢を32歳未満から65歳未満（ただし、令和12年度までは定年年齢に応じた上限年齢となります）に上げるなど、障がい者雇用の積極的な取組みとともに、法定雇用率を充足してきました。

2 計画の目的

全ての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、障がい者の活躍の場を拡大する取組みを推進します。

3 計画の位置付け

この計画は、障害者雇用促進法第7条の3の規定に基づく障害者活躍推進計画に位置付けます。

4 計画の策定主体

各任命権者（大田区長、大田区議会議長、大田区選挙管理委員会、大田区代表監査委員、大田区教育委員会）が連名で策定する計画です。

5 計画の期間

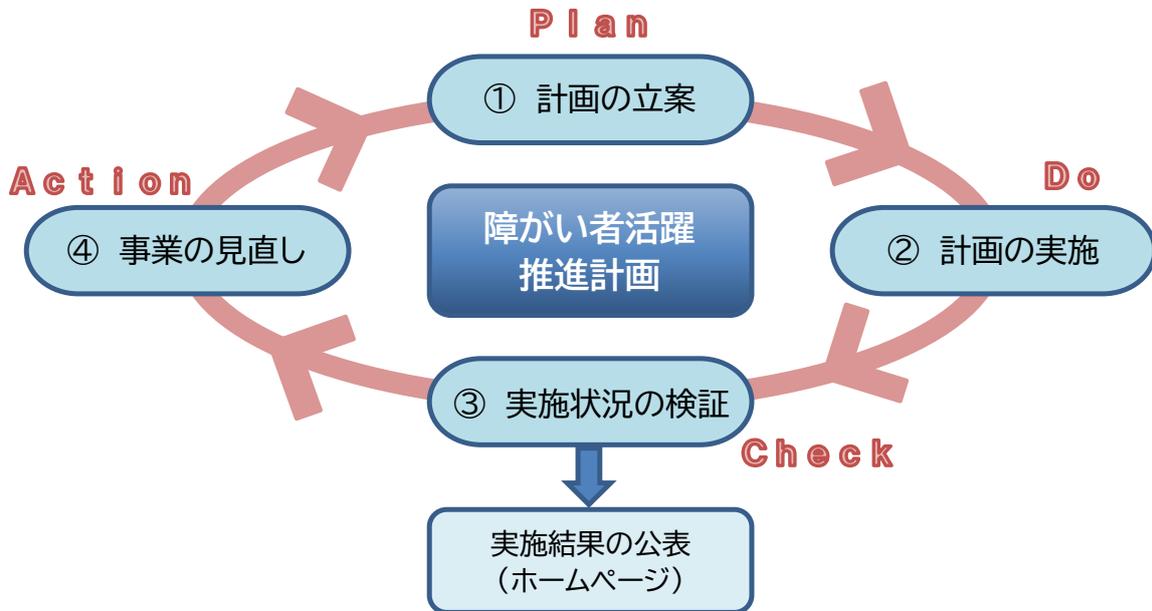
令和2年度から令和7年度までを計画期間とします。

なお、計画期間内において、毎年度、取組状況等を分析・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

6 計画の進行管理及び公表

本計画の推進にあたっては、P D C A（計画=Plan、実行=Do、評価=Check、改善=Action）サイクルを確立し、毎年取り組みの実施状況を検証し、その後の対策の検討や計画の見直しなどを行います。

検証結果は、ホームページで公表します。なお、公表にあたっては、プライバシーの配慮に努めます。



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

特別区では、事務Ⅲ類の区分で障がい者を対象(※1)とする選考を実施しています。
大田区の平成27年度以降の障がい者採用数は以下のとおりです。

採用年度		平 27	平 28	平 29	平 30	令元	令 2	令 3	令 4	令 5	令 6
種 別	身体	3人	2人	3人	2人	3人	3人	1人	2人	—	1人
	知的	—	—	—	—	1人	—	—	—	—	—
	精神	—	—	—	—	1人	5人	4人	3人	1人	1人
合計		3人	2人	3人	2人	5人	8人	5人	5人	1人	2人

※1：特別区では、以下のアからエのいずれかに該当する人を採用要件としています。

- ア 身体障害者福祉法第15条に定める身体障害者手帳の交付を受けている人
- イ 都道府県知事又は政令指定都市市長が発行する療育手帳の交付を受けている人
- ウ 児童相談所等により知的障害者であると判定された人
- エ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条に定める精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人

(2) 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体は率先して障がい者を雇用することが求められており、民間企業より高い法定雇用率が設定されています。

大田区の令和元年及び令和6年6月1日時点の実雇用率(※2)は以下のとおりです。

年度	任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者の算定の基礎となる職員数	障がいのある職員数	実雇用率(※2)
令和元年度	区長部局	2.5%	4,499人	113人	2.51%
令和6年度	区長部局	2.8%	5,176.5人	131.5人	2.54%

※2：厚生労働省告示等に基づき算定。また、特例認定に基づき教育部局と同一機関とみなして雇用率を適用

2 職場定着の状況

直近5年に大田区が採用した障がい者の令和6年4月1日現在の定着率は以下のとおりです。9割超の方が定着しています。

直近5年の障がい者採用数	令和6年4月1日時点の定着率
24人	91.6%

障がい者の活躍を推進するためには、障がいのある職員それぞれの特性や個性に応じて能力を発揮することができる環境づくり等を進め、職場への定着につなげることが重要です。

実際に障がいのある職員から意見を聴取した結果、次のような意見がありました。

- ・「仕事を進める上でのスケジュール管理を先輩職員が一緒にしてくれている」
- ・「仕事のフォローをしてもらえており、数多く助けられている」
- ・「障がいのある職員が定着するためには周りの職員のサポートが必要」
- ・「人によって障がいの特性が異なるという認識を持ってほしい」
- ・「移動の際、必要に応じて車椅子の職員に対してサポートが必要」

これらの意見を踏まえ、より働きやすい環境を実現し、職場定着を図ります。

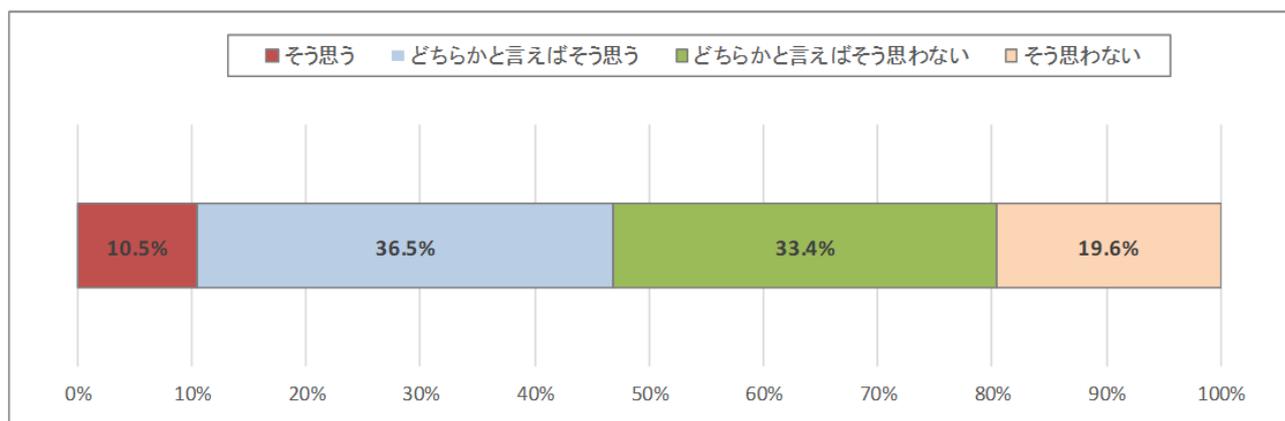
3 職員アンケートの実施結果

区は、令和2年3月2日から13日の期間において、職員の職場環境に対する認識を把握するため、アンケートを実施しました。アンケートの概要と結果は以下のとおりです。

対象職員：常勤の全職員（再任用職員を含む）

回答率：64.5%²

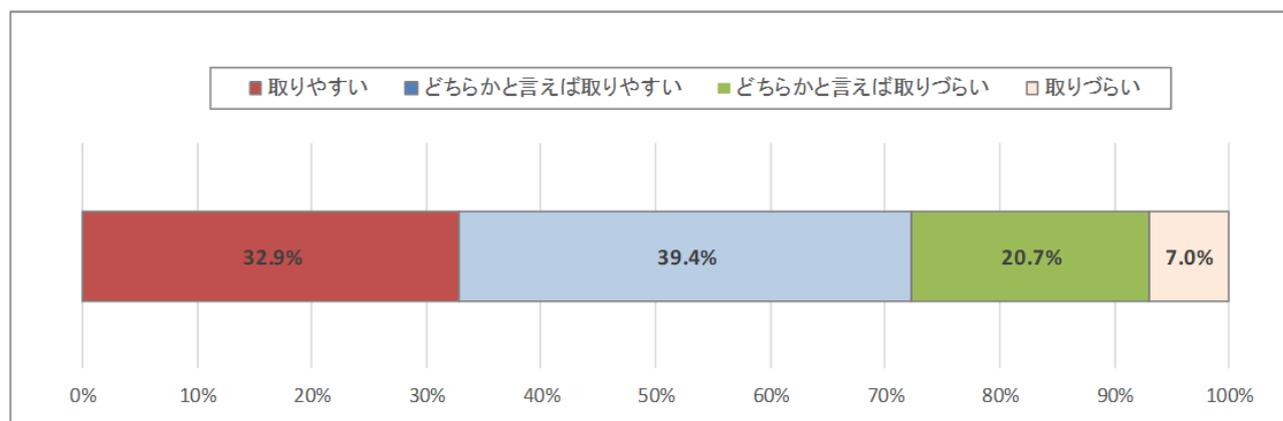
問 障がい者が働きやすい職場環境だと思いますか。



「そう思う・どちらかと言えばそう思う」職員の割合は47%に留まり、「どちらかと言えばそう思わない・そう思わない」職員の割合は53%と半数を超えています。

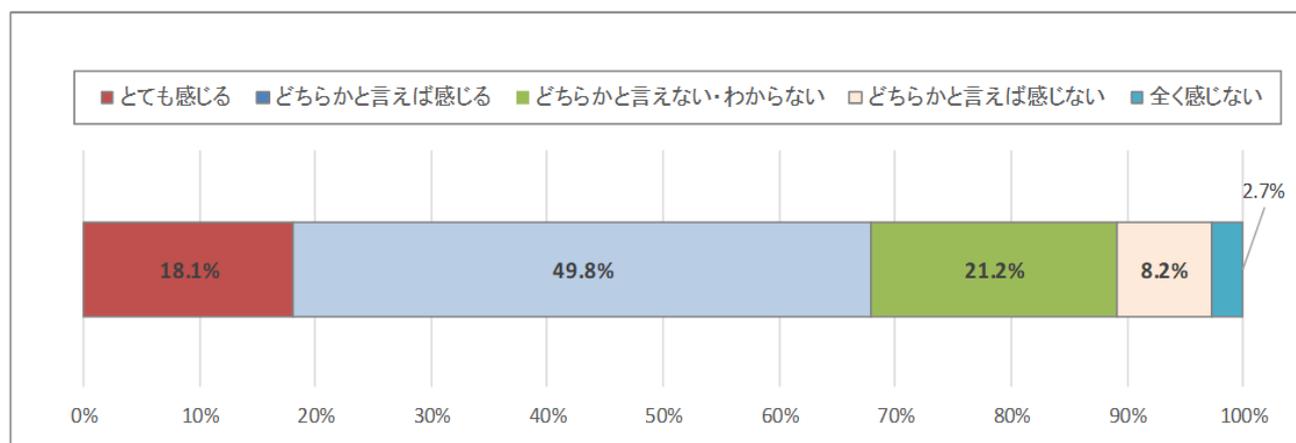
² 全職員を対象としていますが、集計にあたっては、庁内グループウェア使用職場のデータを使用しています。

問 年次有給休暇は取得しやすいですか。



「取りやすい・どちらかと言えば取りやすい」職員の割合は72.3%である一方、「どちらかと言えば取りづらい・取りづらい」職員の割合は27.7%でした。

問 今の仕事にやりがいを感じますか。



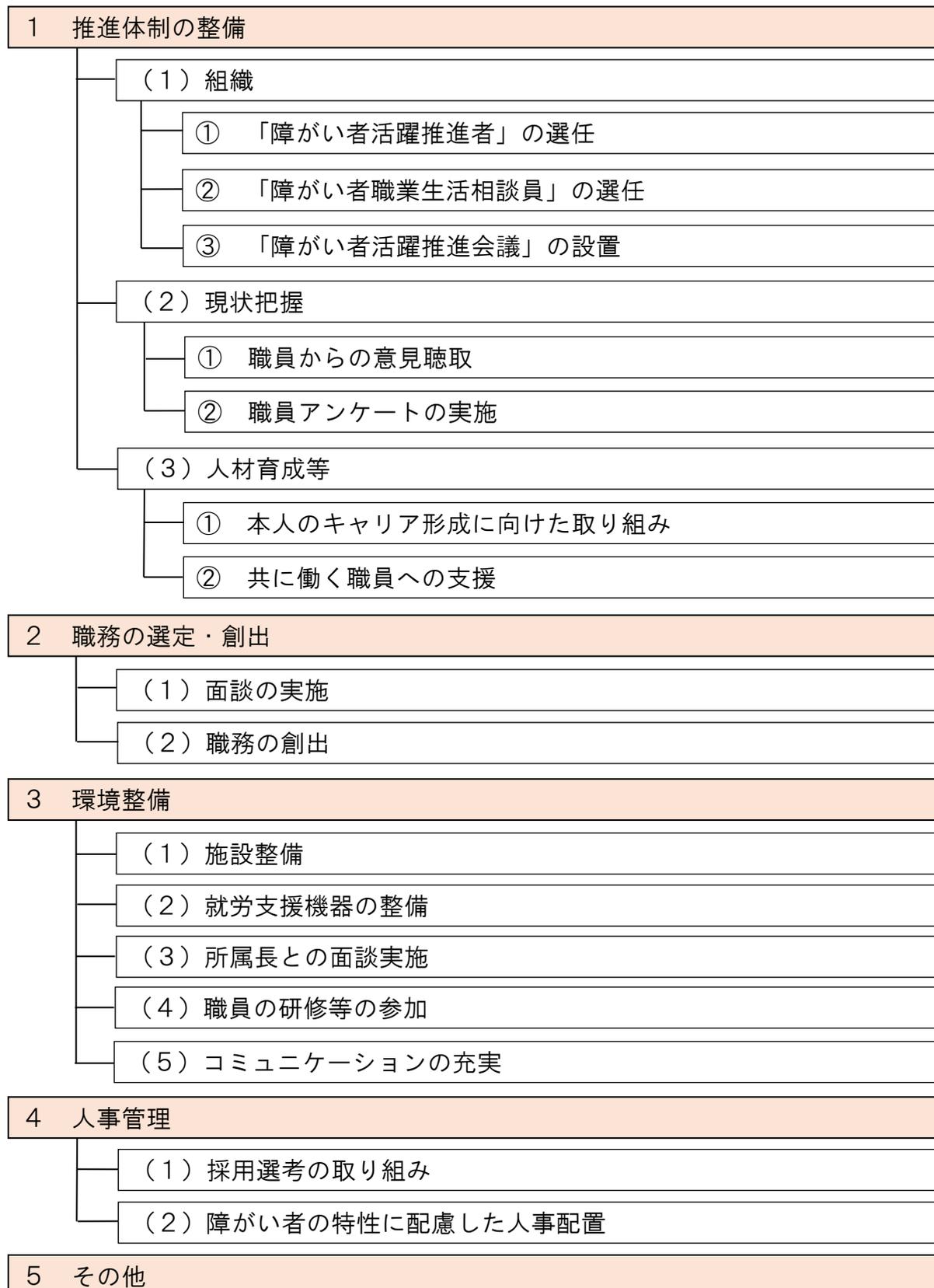
「とても感じる・どちらかと言えば感じる」職員の割合は67.9%である一方、「どちらかと言えない・全く感じない」職員の割合は10.9%でした。

4 課題

区は、これまでも多くの障がいのある職員を採用していますが、今後、障がいのある職員の更なる活躍及び定着を図るためには、全職員の障がいに関する理解の促進や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です。

Ⅲ 障がい者の活躍を推進する取り組み

障がい者を対象とする選考で入庁する職員をはじめ、障がいのある職員が能力を発揮することができよう、様々な取り組みを実施します。



1 推進体制の整備

(1) 組織

① 「障がい者活躍推進者（※3）」の選任

各任命権者において、令和2年度に「障がい者活躍推進者」を選任しました。

「障がい者活躍推進者」とは、障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、職場環境の整備を図り、雇用推進措置及び適切な雇用管理を行う者であり、主に人事担当責任者を選任します。

※3：「障がい者活躍推進者」は、障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づく「障害者雇用推進者」と位置づけます。

② 「障がい者職業生活相談員」の選任

令和元年12月に、人事担当係長を「障がい者職業生活相談員」に選任しました。

「障がい者職業生活相談員」とは、障がい者の職業生活全般についての相談・指導を行い、障がい者の適性・能力に応じた職務の選定等の業務にあたる者です。

今後、障がいのある職員向けに、「障がい者職業生活相談員」について周知するとともに、産業医との連携体制を整備します。また、専門的内容の相談については、外部機関との連携を進めます。

③ 「障がい者活躍推進会議」の設置

障がい者活躍推進者、人事課長等を構成員とする「障がい者活躍推進会議」を設置し、同会議の下に実務者で構成する「実務者チーム」を設置します。「実務者チーム」は、障がいのある職員もメンバーとして参加します。

同会議では、計画に係る取り組みの進捗を管理するとともに実施状況を検証し、必要に応じて取り組み内容の見直しを行います。

(2) 現状把握

① 職員からの意見聴取

障がいのある職員から意見を聴取します。また、職員本人のみならず、所属長、係長、新人育成リーダーを中心に、可能な限り広く意見を聴取します。聴取の結果を踏まえ、今後課題を抽出し、その解決に向けた取り組みを進めます。

② 職員アンケートの実施

障がいのある職員向けにアンケートを実施します。同アンケート及び全職員対象のアンケート結果を踏まえ、今後課題を抽出し、その解決に向けた取り組みを進めます。

(3) 人材育成等

① 本人のキャリア形成に向けた取り組み

ア 研修を通じたスキルの習得

大田区職員としての基礎を学ぶ「新任研修」をはじめ、段階的に研修を受講することで、職務に必要なスキルの習得を図ります。また、各職場でのOJT（職場内研修）や自己啓発支援制度を通じて、成長を支援します。

イ 研修受講にあたっての配慮

事前に障がいの情報を把握し、受講しやすい環境を整備します。

例えば、車いすで受講する職員には十分な座席スペースの確保、障がいのある職員の高さに合った机の確保、要約筆記や手話通訳者の手配等、それぞれの障がい特性に応じた環境整備を行います。

② 共に働く職員への支援

ア 研修の充実

障がい者雇用及び障がいに関する理解を促進するカリキュラムを含む研修を実施します。また、各職場でのOJT（職場内研修）を支援する制度の充実を図ります。

イ 新人育成リーダーへのフォロー

全ての新人職員に、区職員としての基本的なあり方や業務知識を指導する新人育成リーダーがつきます。障がいのある職員を担当する新人育成リーダーには、障がいの特性や育成にあたっての留意点を学ぶ機会を提供します。

2 職務の選定・創出

(1) 面談の実施

採用の前後に人事担当者による面談を実施し、障がいのある職員それぞれの特性や能力、希望の把握に努めます。また、配属後も、所属長との情報共有を密にし、本人に適した業務を確認します。異動に際しては、障がいのある職員の所属長と係長との相談を重ねて、人事課にて情報を集約します。

(2) 職務の創出

既に障がいのある職員が配属されている所属長や係長に対し、障がいのある職員に適した業務についての意見聴取を行います。また、職務の創出に関する全庁的な調査を実施し、障がいのある職員に適した業務の掘り起こしを行います。掘り起こした業務を遂行するにあたり、どのような働く場所の提供が必要であるか検討します。必要に応じて、組織を含めた対応を行います。

障がいのある職員それぞれの特性や個性によって適正な業務は異なり、また、本人のステップアップに応じて、適正な業務が変化してきます。これらのことを踏まえ、個々の適性に沿った職務の選定を行います。

3 環境整備

障がいのある職員の活躍推進のためには、障がいのある職員それぞれの特性や個性に応じて合理的配慮を提供し、能力を発揮することができる施設や就労支援機器の整備をするなど働きやすい環境づくりを構築することが重要です。

職員に対しては、障がいに関する理解促進及び啓発のため、積極的に研修等への参加を促していきます。

【取り組み内容】

(1) 施設整備

大田区内の各区立施設にはバリアフリートイレやエレベーターの設置が進んでいますが、今後、障がいのある職員の要望を踏まえた環境整備を検討します。

また、体調に応じて健康管理室の活用など、体調管理機能の充実を図ります。

本計画策定に際し、障がいのある職員から意見聴取を行いました。そこで出された主な意見は以下のとおりです。

ア 筆談できる環境づくり（筆談器、筆談ボードの購入）

イ 障がい者が優先的に使用できるエレベーターの確保等

(2) 就労支援機器の整備

障がいのある職員の要望を踏まえて、音声読み上げソフト等の機器の配備を検討します。

(3) 所属長との面談実施

個別職員面談を活用し、定期的な面談を実施することで必要な配慮を把握します。

また、新規採用職員など職務経験の浅い職員に対して、過重な負担にならない範囲で個々の適性にあった職務量・業務内容等の配慮に努めます。

(4) 職員の研修等の参加

障がいのある職員の職業生活全般についての相談・指導を行う障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者も含む）については、厚生労働省が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を義務付けます。

また、障がいのある職員を担当する新人育成リーダーを中心に、職員には研修や講座への積極的な参加を求めています。

職場における上司・同僚が、障がいのある職員それぞれの特性や個性を理解することは、障がいのある職員が継続的に安定して就労していくことにつながります。

ハローワークで開催している精神・発達障害者しごとサポーター養成講座や区で開催している福祉理解講座等の受講を通じて、障がいに関する理解の促進を図ります。

(5) コミュニケーションの充実

各所属配属後に、日頃から職場において障がいのある職員とコミュニケーションを図る中で、職員が多様な視点を取り入れるとともに、障がいのある職員個々の特性に応じた業務の把握に努め、適正な職務を提供することで、組織力と全職員のワーク・エンゲージメントの向上につなげます。

4 人事管理

採用選考は、東京労働局が発行している「採用と人権」及び厚生労働省が発行している「公正な採用選考をめざして」を参考に適切な選考を行います。

職場における合理的配慮・個々の障がいのある職員の特性に配慮した人事配置を実施します。また、ワークライフバランスの実現に向け、スマートワーク³を意識した取り組みを進めています。

なお、職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いを基本的には行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・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⁴。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(1) 採用選考の取り組み

ア 特別区人事委員会が実施する障がい者を対象とする職員採用選考の採用方法に則り実施します。

イ 面接時の就労支援員の同席を可能にすることや、体調に応じた面接日時の設定の配慮を行います。

³ 「スマートワーク」とは、「限られた勤務時間の中で、質の高い仕事を行い、最大限の効果を出す働き方」のことと、大田区では定義しています。

⁴ 区で働きながら民間企業等への就職を目指すチャレンジ雇用職員は、就職に向けて就労支援機関と緊密に連携していることから、「区内就労支援事業所又は大田区立障がい者就労支援センターを利用している方」を応募資格としています。

ウ 採用選考合格後の内定時に内定者説明会を開催の上、安心して大田区で働くことができるように具体的なイメージや職場の雰囲気など、先輩職員と懇談できる場を提供していきます。

エ 特別区人事委員会が実施する障がい者を対象とする職員採用選考以外にも、会計年度任用職員として積極的に障がいのある職員を採用していきます。

(2) 障がい者の特性に配慮した人事配置

ア 状況把握

所属長と人事担当者で障がいのある職員の情報共有を行い、必要に応じて障がいのある職員と人事担当者との面談を実施の上、状況把握に努めていきます。

イ 通勤への配慮

障がいのある職員の特性を踏まえ、勤務地の配慮をします。

自動車通勤が必要な障がいのある職員には、駐車場の確保等の対応をします。

ウ 多様な働き方の提供

会計年度任用職員制度等を活用し、障がいのある職員それぞれの特性や個性にあった勤務パターンでの就労を通じ、仕事への定着を図ります。

5 その他

障がい者が活躍する場の拡大を推進するため、「大田区における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図ります。

IV 数値目標

1 採用に関する目標

項目	令和元年6月1日時点の数値	令和7年6月1日までの目標
障がい者実雇用率	2.51%	3.0%

評価方法：厚生労働大臣への任免状況の報告のための調査により把握

2 定着に関する目標

項目	平成31年4月1日時点の数値	令和7年4月1日までの目標
定着率	86.7%	90%

評価方法：障害者を対象とする採用選考における直近5年間の採用職員の定着率を算出

大田区障がい者活躍推進計画
(令和2年度～令和7年度)
令和2年7月 策定
令和7年3月 一部改訂

大田区総務部人事課

電 話 03-5744-1152

FAX 03-5744-1507