

# 千代田区障害者活躍推進計画の再策定について

## 障害者活躍推進計画とは

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき、各任命権者において作成を義務付けられた計画
- ・ 千代田区では、令和2年度に「千代田区障害者活躍推進計画」（令和2年度～令和6年度）を策定し、区における障害者雇用の取組及び障害を有する職員の活躍推進に向けた取組の方向性を規定
- ・ 区内外における情勢の変化等を踏まえ、計画の最終年度である本年度において、今後へ向けた障害者活躍推進計画の再策定を実施

## 第1 計画の基本的事項

- 1 作成主体 . . . . . 各任命権者（区長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、区議会議長）の連名で作成
- 2 計画期間 . . . . . 令和7年度～令和11年度（5年間）
- 3 周知・公表 . . . . . 計画及び毎年度における取組の実施状況について、ホームページ上で公表すると共に庁内にも周知

## 第2 現行計画（R2～R6）の目標達成等状況と今後の課題

- 1 採用（障害者雇用率）に関する目標の達成状況  
【R2～R6目標】計画期間を通じて法定雇用率を上回る水準を維持  
R6. 6. 1時点雇用率：2.4% ⇒法定雇用率2.8%を未達成（R3, R5年度も未達成）
- 2 定着に関する目標の達成状況  
【R2～R6目標】障害を有する職員の採用1年後の定着率100%  
計画策定以後に採用1年以内の退職者なし ⇒定着率100%達成
- 3 障害を有する職員への現状調査（令和6年6月実施）⇒満足度：68.8%  
<寄せられた意見（例）>
  - ・ 配慮が必要であればいつでも伝えてほしいと言われている。
  - ・ 複合機が新しくなり、小さな原稿を取り込むことが難しくなった。

### （今後の課題）

- ・ 法定雇用率の達成及び維持を目指し、継続的に障害を有する職員の採用が必要
- ・ 障害を有する職員が能力を十分に発揮するため、一人一人が働きやすく合理的配慮の為された職場環境を整備することが必要
- ・ 長期的に働き続けられる職場とするため、キャリア形成の支援や職員全体の理解向上が必要

## 第3 目標

- 1 採用（障害者雇用率）の目標 . . . . . 計画期間を通じて法定雇用率を上回る水準の達成及び維持
- 2 本人満足度の目標 . . . . . 障害を有する職員が千代田区で働くことについて「満足」「やや満足」と感じる割合75%以上
- 3 定着率の目標 . . . . . 障害を有する職員の採用1年後の定着率100%

## 第4 取組（抜粋）

### 1 採用の目標に資する取組

- ・ 採用説明会等において区の障害者雇用に関する取組を積極周知
- ・ 人事課長及び各任命権者主管課長を障害者雇用推進者に選任し、必要な情報を共有

### 2 本人満足度の目標に資する取組

- ・ 本人に意向確認の上、所属長等に特性を伝える場を設定
- ・ 庁内外における相談体制を整備・明示
- ・ 特性に配慮の上、職務遂行に必要な職場環境を整備

### 3 定着率の目標に資する取組

- ・ 段階に応じた研修等によるキャリア形成の支援
- ・ 障害者雇用理解促進のための研修実施
- ・ 障害者雇用推進者等による「障害者活躍推進委員会」を設置し、取組状況を点検