

千代田区障害者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

千代田区

はじめに

- 本区は基礎的自治体として、障害者福祉の推進に積極的に取り組んでおり、障害があっても誰もが住み慣れた地域で安心して自立した暮らしを続けられるまちの実現を目指しています。
- 障害者雇用を推進する事業主の立場としては、障害を有する区職員（以下「障害を有する職員」という。）の採用や、障害の種類や程度を問わず職務に邁進できる職場環境の整備に努めてきました。
- 令和元年6月、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。以下「障害者雇用促進法」という。）が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害を有する職員を雇用する責務が明示されるとともに、各任命権者は「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を策定することが義務付けられました。
- こうした点を踏まえ、千代田区は令和2年度～令和6年度を実施期間とする「千代田区障害者活躍推進計画」を策定し、障害を有する職員がその能力を有効に発揮できるよう、様々な取組を進めてまいりました。
- 当該計画が令和6年度末を以て満了することから、社会情勢の変化やこれまでの区における取組状況を踏まえ、新たに実施期間を令和7年度～令和11年度とする千代田区障害者活躍推進計画を策定します。
- 本計画において、引き続き千代田区における障害者雇用に係る取組の方向性を示し、今後も障害を有する職員の活躍を推進してまいります。

目次

第1 基本的事項

1. 計画の位置づけ	1
2. 計画の策定主体	1
3. 計画期間	1
4. 計画の周知及び公表	1

第2 障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）の 目標達成状況と今後の課題

1. 採用に関する目標の達成状況	2
2. 定着に関する目標の達成状況	3
3. 障害を有する職員の現状調査	4
4. 今後の課題	5

第3 目標

1. 採用（障害者雇用率）に関する目標	7
2. 本人満足度に関する目標	7
3. 採用後の定着に関する目標	8

第4 取組内容

1. 『採用に関する目標』に資する取組	9
2. 『本人満足度に関する目標』に資する取組	10
3. 『採用後の定着に関する目標』に資する取組	12
4. その他の取組	13

第5 任命権者別の取組事項一覧

第6 参考資料

1. 区の職員数と障害者雇用率の推移	17
2. 障害を有する職員の現状調査	18

第1 基本的事項

1. 計画の位置づけ

- 本計画は、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。

2. 計画の策定主体

- 障害者雇用の拡大や活躍の推進に当たっては、区役所が一体となって取り組むことが重要であるため、本計画は職員の採用・任用体系が同一である任命権者（※1）の連名で策定されています。

（※1）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

3. 計画期間

- 令和7年度～令和11年度（5年間）

4. 計画の周知及び公表

- 本計画は千代田区のホームページ上で公表するとともに、区職員向けに各種の庁内情報共有機能（パブリックフォルダ、共有ファイルサーバ等）を用いて周知します。
- 本計画に定める取組の実施状況についても、上述の方法により毎年度公表を行います。

第2 障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度） の目標達成状況と今後の課題

1. 採用に関する目標の達成状況

【障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）にて定めた目標】

計画期間を通じて法定雇用率を上回る水準を維持

【法定雇用率の達成状況】※各年度6月1日時点

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
区の実雇用率 (※2)	2.84%	2.46%	2.65%	2.43%	2.40%
法定雇用率 (※3)	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
達成状況	達成	未達成 ^{※5}	達成	未達成	未達成

- 障害を有する職員数は、令和6年6月1日現在で29名（※4）であり、そのうち14名を特別区人事委員会において実施される障害者を対象とした採用選考により採用しています。
- 当該選考の受験資格となる障害の種類や程度は障害者雇用促進法の改正に合わせて順次拡大されており、平成30年度実施の採用選考から受験資格の対象に知的障害及び精神障害が追加されました。
- これらの状況を踏まえた区の実雇用率について、令和2年度及び令和4年度には法定雇用率を達成することができましたが、令和3年度（※5）、令和5年度及び令和6年度においては達成することができませんでした。

- こうした法定雇用率未達成の原因として、雇用率の分母である職員総数が増加傾向にあることや、障害を有する職員の退職（いずれも職場環境に起因するものではありませんでした。）などが挙げられます。

（※２）区は障害者雇用促進法第４２条に定める特例の認定を受けていることから、区長部局と教育委員会事務局で合算して障害者雇用率を算出しています。なお、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、区議会事務局については、職員数が基準に達していないため、障害者雇用率の通報義務はありません。（障害者雇用率の推移は「第６ 参考資料」に記載）

（※３）法定雇用率は、令和８年７月１日に３．０％に引き上げられる予定のほか、令和１０年度にも見直しが予定されています。

（※４）身体障害１７名、精神障害１２名。

（※５）令和３年度については、９月１日時点で法定雇用率を達成しています。

２．定着に関する目標の達成状況

【障害者活躍推進計画（令和２年度～令和６年度）にて定めた目標】

障害を有する職員の採用１年後の定着率 １００％

【採用１年後の定着状況】

年度 (採用年度)	令和３年度 (令和２年度)	令和４年度 (令和３年度)	令和５年度 (令和４年度)	令和６年度 (令和５年度)
採用人数 (※２)	１名	１名	０名	１名
定着率	１００％	１００％	－	１００％
達成状況	達成	達成	－	達成

※ 正規職員のための採用数とし、会計年度任用職員（一会計年度を上限として任用される職員）を除く。

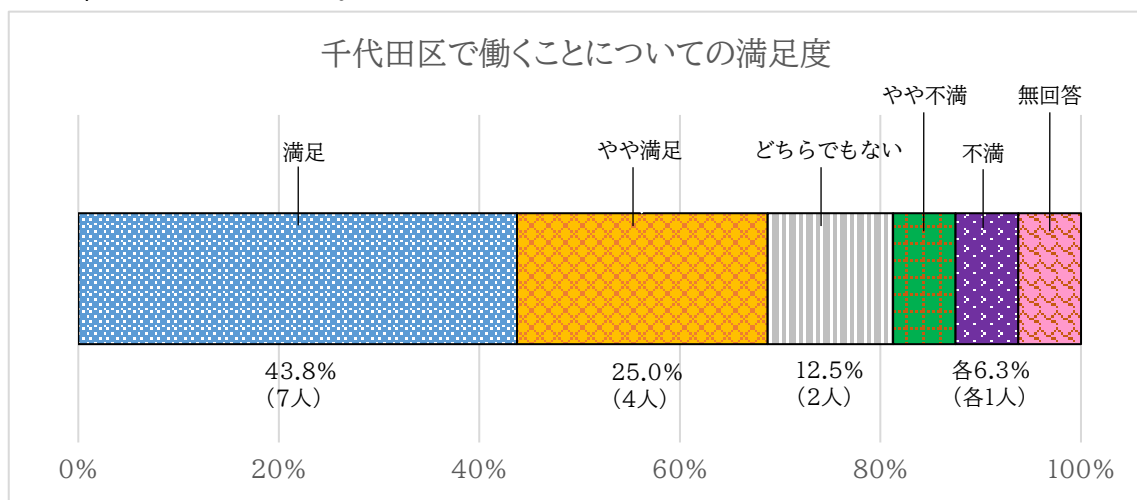
- 計画策定以後の各年度（採用が0名であった年度を除く。）において、採用から1年の間で退職した職員はおらず、定着率100%を達成することができています。
- このことから、現状において早期退職の要因となり得る職場環境や業務内容のミスマッチ等の発生を低く抑えることができていると考えられます。
- なお、過去10年間ににおいても採用1年後の定着率は100%を維持しています。（採用者数12名）

3. 障害を有する職員の現状調査

- 障害を有する職員が千代田区で働く現状についてどう感じているか、本人の希望に応じてアンケート形式による調査を実施しました（※5）。

（※5）調査項目及び回答については「第6 参考資料」に記載。

- 調査の結果、千代田区で働くことについての満足度は、「満足」と「やや満足」を合わせた回答率が68.8%、「不満」と「やや不満」を合わせた回答率が12.5%でした。



調査で寄せられた主な意見

- ・ 課内レイアウト変更の際に、導線確保について配慮してもらった。
- ・ 困っていることを係全員に相談したら、改善策を即座に提案してくれた。
- ・ 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、小さな原稿を奥に合わせることが難しくなった。
- ・ 一時的に身体や気持ちを休めるために、休憩室で休憩できると助かる。

4. 今後の課題

- 本区は計画策定時点において法定雇用率を達成できていない状況にあることから、第一には法定雇用率を達成することを優先課題とし、障害を有する職員の採用を進める必要があります。

また、今後も法定雇用率は継続的に上昇する見込みであることや、行政需要の拡大・多様化への対応のために雇用率の分母となる区職員数が増加する場合があること等を踏まえ（※6）、法定雇用率を達成した後も、達成状態を維持するために採用を継続していく必要があります。

- 他方、障害を有する職員がその能力を十分に発揮するためには、仕事内容や職場環境に対して、障害に応じた合理的配慮（※7）がされていることが重要であることから、職員一人一人が働きやすく、満足度の高い職場環境を今後更に整備していく必要があります。

- 令和5年4月1日より、事業主の責務として、職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことが明確化されました。

障害を有する職員が自身の能力を開発・向上させながら長期的に働き続け

ることのできる職場とするため、職員の働き方・キャリア形成の支援や、職員全員が障害者活躍推進に関する理解を深めることなどを一層推進する必要があります。

(※6) 職員数の推移は「第6 参考資料」に記載。

(※7) 障害者から何らかの助けを求める意思の表明があった場合に、過度な負担になりすぎない範囲で社会的障壁を取り除くために必要な便宜のこと。

第3 目標

1. 採用（障害者雇用率）に関する目標

【目標内容】

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

【評価方法】

厚生労働大臣へ通報する毎年6月1日時点の任免状況において把握

参考：

令和6年6月1日時点の法定雇用率：2.8%（令和8年7月1日～：3.0%）

2. 本人満足度に関する目標

【目標内容】

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」の回答率75%以上

【評価方法】

計画の最終年度（令和11年度）における該当職員の満足度調査を以て評価

参考：

- 令和2年度調査時における「満足」「やや満足」の回答率 66.6%
- 令和6年度調査時における「満足」「やや満足」の回答率 68.8%

3. 採用後の定着に関する目標

【目標内容】

障害を有する職員の採用 1 年後の定着率 100%

【評価方法】

各年度において障害を有する職員の採用後 1 年間の定着率を算出

参考：

過去 10 年間ににおける採用 1 年後の定着率 100%（採用者数 12 名）

第4 取組内容

1. 『採用に関する目標』に資する取組

(1) 障害を有する職員の募集・採用

ア 職員採用説明会等において、本区の障害者雇用に関する取組を積極的に周知します。

イ 職員の募集や採用に当たり、以下の取扱いを行わないことを徹底します。

- 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
- 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、雇用期間中支援を受けられること」といった条件を設定する。
- 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

ウ 障害を有する非常勤職員（会計年度任用職員）の雇用促進に向けた職務を選定・創出するとともに、各所属にて採用を検討することができるよう勤務条件の整備、拡充及び周知を計ります。

(2) 障害者雇用推進者（※8）の選任

障害者の雇用促進及び千代田区障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るため、人事課長その他の各任命権者において総務・人事を所管する管理職員を「障害者雇用推進者」に選任し、障害者雇用に関し必要な情報の共有を行います。

（※8）障害者の雇用の促進等に関する法律第78条に基づき選任される者。以下の役割を担う。

- ・ 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設または設備の設置または整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ・ 障害者活躍推進計画の策定及び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

2.『本人満足度に関する目標』に資する取組

(1) 障害特性に配慮した職務の設定

- ア 障害を有する職員の希望に応じ、年度当初に配属された職場において、当該職員が所属長に障害特性を伝える場を設定します。
- イ 所属課における定期的な面談の場において、業務上必要な合理的配慮及び担当業務が障害特性に反したものでないかを確認します。
- ウ 障害を有する職員の希望に応じ、所属長から本人特性や配慮を求める事項等を聞き取り、次の異動先所属長に必要な情報の伝達を行います。

(2) 相談体制の整備・周知

ア 庁内相談体制

- ・ 障害を有する職員の相談に対し迅速且つ適切に対応できるよう、所属課長、障害者雇用推進者及び人事課長による相談体制を整備します。
- ・ 相談内容への解決策の検討に当たっては、必要に応じ区の障害者福祉部門や就労支援機関等と連携し専門的見地を取り入れるなど、最適な方法を模索します。
- ・ 障害を有する職員の職業生活に関する相談・指導を行う「障害者職業生活相談員（※9）」を複数人選任し、体制の拡充を図ります。

（※9）厚生労働省東京労働局が実施する講習を受講する事又は一定年数以上障害者である職員又は労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有する事が選任要件。

イ 庁外相談体制

- ・ EAPサービス相談（電話・メール・面談）の利用を促進します。

- ・ 東京都職員共済組合が実施している「こころの相談事業（電話・面談）」の利用を促進します。

ウ 周知方法

上記の庁内外における相談先を一覧にまとめ、定期的に周知することで、障害を有する職員の職業生活において困りごとが生じた際、状況に応じて相談しやすい機関が選択できるようにします。

（３）障害を有する職員が働きやすい勤務条件の整備

ア 障害を有する職員が障害特性に応じた働き方ができるよう、早出遅出勤務・リモートワーク・年次有給休暇の時間取得など導入済み制度の利用等を促進します。

また、正規の勤務時間の割振りの見直しにより、日単位での割振り変更を申し出ることが可能となった点についても広く周知し、活用を促進します。

イ 障害を有する職員が利用できる特別休暇・職免や、休憩時間の弾力的な運用について検討します。

（４）職場環境（施設・設備面）の整備

ア 障害を有する職員の障害特性に配慮し、各職場における職務の遂行に必要な施設整備を行います。

イ 障害を有する職員の要望に応じた就労支援機器を導入します。（ハンズフリー電話機等）

ウ 休憩室などの福利厚生施設やその他庁内施設について、障害を有する職員が利用しやすい環境整備を行います。

3. 『採用後の定着に関する目標』に資する取組

(1) キャリア形成の支援

ア 職層や経歴等、障害を有する職員の成長段階に応じて、業務遂行に必要な知識やスキルを身に着けるための研修を実施します。

イ 昇任するイメージや意欲を具体的に持てるよう、障害を有する先輩職員の経験談を知る機会を設定します。

(2) 障害に対する理解の促進

ア 障害者雇用に対する理解を促進するため、職員向け研修を実施します。

イ 外部機関が作成する資料（厚生労働省作成「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」等）を庁内に周知・啓発し、庁内における職員の理解向上を図ります。

(3) 障害を有する職員の活躍を推進する体制整備

ア 各任命権者の主管課長及び関係課長等で構成する「千代田区障害者活躍推進委員会」を設置し、取組の推進、取組実施状況の把握・点検、課題の検討等を行います。また、必要に応じて随時計画内容の見直しを行います。

イ 委員会の開催に当たっては、障害を有する職員に対して参画を呼び掛け、当事者の視点や意見を可能な限り取組の実施に反映させます。

4. その他の取組

障害者優先調達推進

障害者が就労する施設の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点から「千代田区における障害者就労支援施設等からの物品等の調達方針」（保健福祉部障害者福祉課制定）に基づく就労支援施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

第5 任命権者別の取組事項一覧

本章では、任命権者ごとに本計画の取組事項を一覧化しています。任命権者の欄に「○」が記載してある事項は、当該任命権者が主体となって進める取組です。

取組事項	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
第3 目標					
1 採用（障害者雇用率）に関する目標					
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 本人満足度に関する目標					
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」の回答率 75%以上	○ (全任命権者一体の取組)				
3 採用後の定着に関する目標					
障害を有する職員の採用 1 年後の定着率 100%	○ (全任命権者一体の取組)				
第4 取組内容					
1 『採用に関する目標』に資する取組					
(1) 障害を有する職員の募集・採用					
職員採用説明会等において、本区の障害者雇用に関する取組を積極的に周知	○	－	－	－	－
募集・採用にあたって不利益な取扱いを行わない	○	－	－	－	－
非常勤職員の雇用促進のための職務の選定・創出及び勤務条件の整備	○ (全任命権者一体の取組)				
(2) 障害者雇用推進者の選任					
障害者雇用推進者の選任・情報の共有	○ (全任命権者一体の取組)				
2 『本人満足度に関する目標』に資する取組					
(1) 障害特性に配慮した職務の設定					

年度当初に配属職場において所属長へ障害特性を伝える場の設定	○	○	○	○	○
所属における定期的な面談の際、業務上必要な合理的配慮及び担当業務が障害特性に反していないか確認	○	○	○	○	○
職員の希望に応じた特性の所属長聞き取り及び異動先への伝達	○	－	－	－	－
(2) 相談体制の整備					
所属の管理職、人事課による相談体制を整備（解決策の検討に当たっては専門的見地を取り入れる等最適な方法を模索）	○ （全任命権者一体の取組）				
障害者職業生活相談員の複数選任・体制拡充	○	－	－	－	－
EAPサービス相談の利用促進	○ （全任命権者一体の取組）				
東京都職員共済組合の相談事業の利用促進	○ （全任命権者一体の取組）				
各種相談先の一覧化・明示	○ （全任命権者一体の取組）				
(3) 働きやすい勤務条件の整備					
導入済み制度（早出遅出勤務、勤務時間割振りの見直し等）の利用促進	○ （全任命権者一体の取組）				
特別休暇・職免や休憩時間の弾力的な運用を検討	○	－	－	－	－
(4) 職場環境（施設・設備面）の整備					
障害特性に配慮した職務遂行に必要な施設整備	○	○	○	○	○
障害を有する職員の要望に応じた就労支援機器の導入	○	○	○	○	○
福利厚生施設、その他庁内施設の整備	○ （全任命権者一体の取組）				
3 『採用後の定着に関する目標』に資する取組					
(1) キャリア形成の支援					
職層や経歴等、障害を有する職員の成長段階に応じた研修の実施	○	－	－	－	－

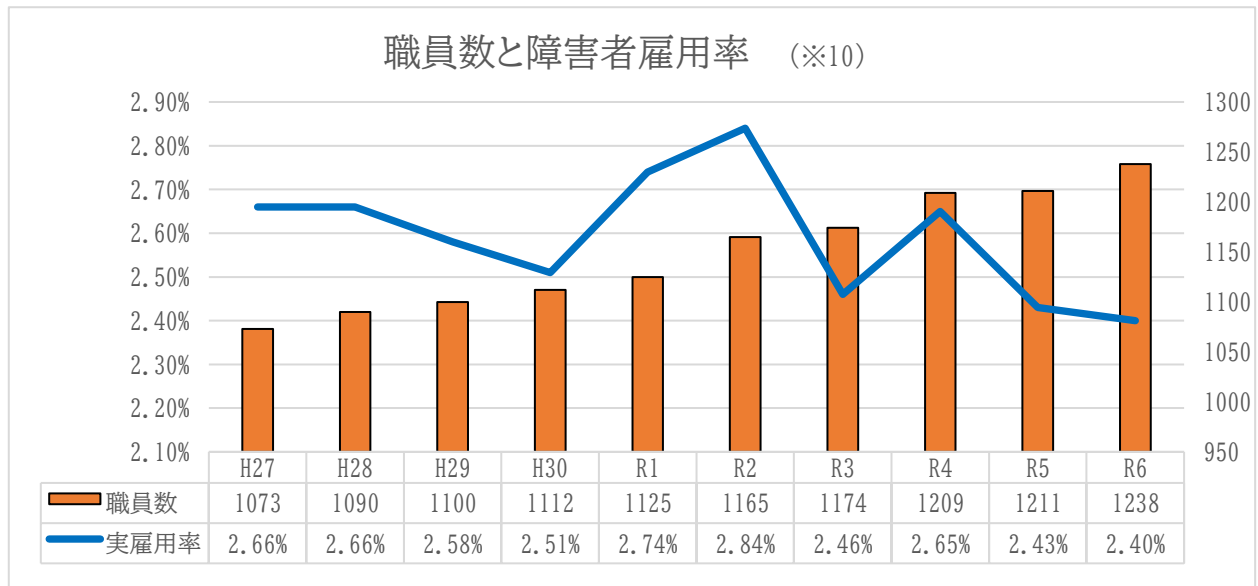
昇任を具体的にイメージできるように、障害を有する先輩職員の経験談を知る機会を設定	○ (全任命権者一体の取組)				
(2) 障害に対する理解の促進					
障害者雇用に対する理解促進のための研修実施	○	—	—	—	—
外部機関作成資料の展開・啓発	○	—	—	—	—
(3) 障害を有する職員の活躍を推進する体制整備					
千代田区障害者活躍推進委員会の設置	○ (全任命権者一体の取組)				
障害を有する職員に対する参画の呼びかけ	○ (全任命権者一体の取組)				
4 その他の取組					
障害者優先調達の推進					
障害者が就労する施設の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点から「千代田区における障害者就労支援施設等からの物品等の調達方針」に基づき障害者就労支援施設からの調達を推進	○ (全任命権者一体の取組)				

第6 参考資料

1. 区の職員数と障害者雇用率の推移

職 員 数：各年4月1日現在

障害者雇用率：各年6月1日現在



(参考) 障害を有する職員数と各年度における法定雇用率※過去の任免状況

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
障害を有する職員数(常勤)	24	24	23	22	24	26	24	27	26	26
障害を有する職員数(短時間)	1	0	0	1	0	1	2	3	2	3
法定雇用率(※11)	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%

(※10) 障害者雇用率は、重度の身体・知的障害者である職員は1人をもって2人に相当するなどして算出しているため、障害を有する職員数を職員数で除しただけでは算出されません。また、勤務条件によっては非常勤職員も職員数に含めて計算しています。

(※11) 法定雇用率は、区長部局と教育委員会事務局で異なる割合が法令で定められていますが、本区は障害者雇用促進法第42条に定める特例の認定を受けているため、区長部局に定められた法定雇用率が適用されています。

2. 障害を有する職員の現状調査

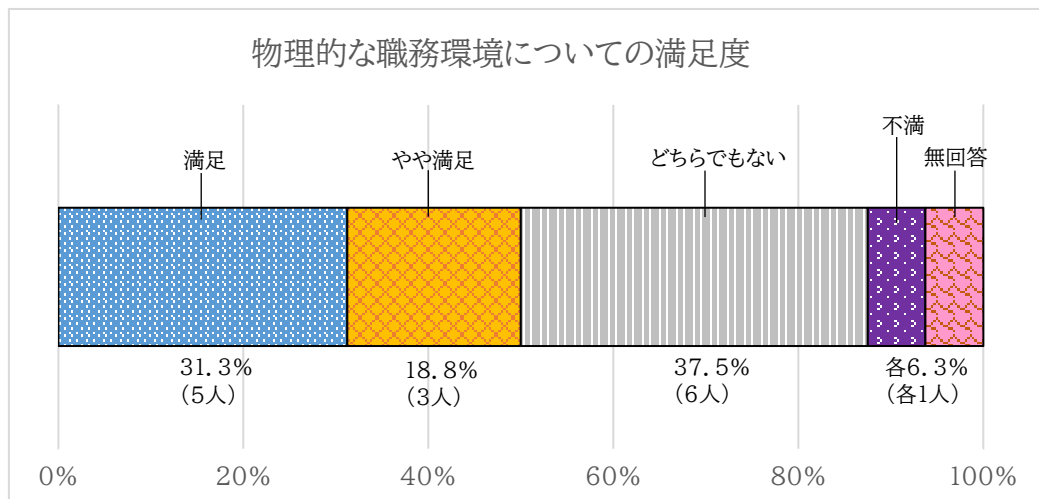
○ 障害を有する職員を対象として実施したアンケート調査の結果

期 間：令和6年6月17日（月）から6月28日（金）まで

協力依頼数：24（休職中の者等を除く）

回 答 数：16

問1. 職務における物理的な環境について、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は50%。

【満足している点】

<物理的環境>

- ・自席に外付けディスプレイがあるため自席でのOA作業上の問題はない。
- ・コンセントが床に埋め込まれたため、電源コードに躓かない。
- ・窓口より離れた場所に執務デスクを配置してもらっている。
- ・複合機に近く、執務室の出入り口に近いところの席のため、移動がしやすい。
- ・課内レイアウト変更の際に、導線確保のための配慮をいただいた。

<その他>

- ・車椅子や視覚障害等ではないため、該当なし。

【不満がある点】

<物理的環境>

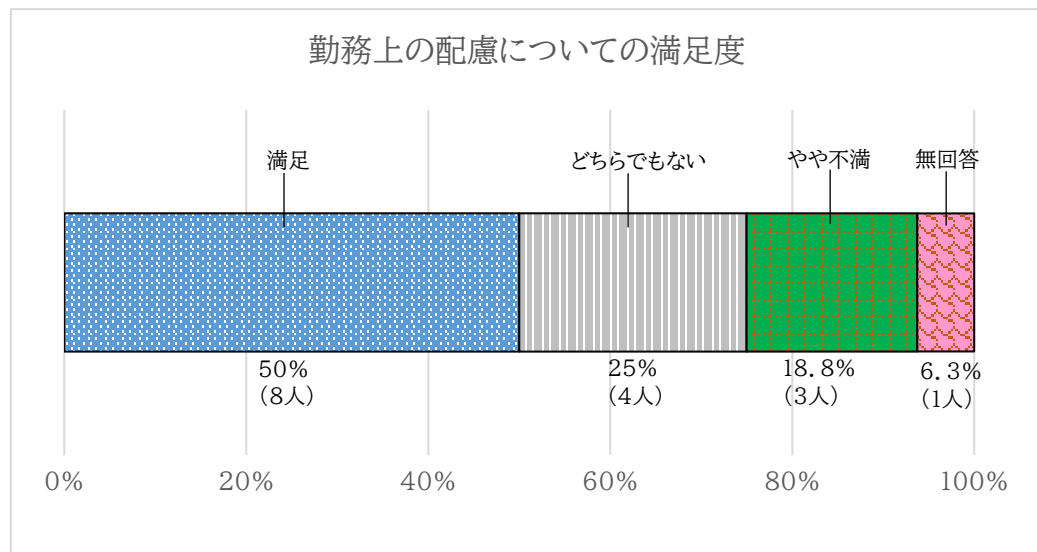
- ・レイアウト変更により新たな事務机が導入されたが想定よりも大きく、全体的に狭くなった。
- ・外付けディスプレイがない環境でノートパソコンしか使用できない時、業務に支障をきたす。
- ・新総合行政システムがとても使いづらく、見づらい。
- ・時々、執務室が多数の人の声でうるさく感じる。
- ・棚の最上段に保管されているファイルを取る際に自分では届かないことが多く、同僚職員にその都度取ってもらっている。
- ・建物が古いため、多目的トイレがない。
- ・複合機がリニューアルされ、用紙がスキャン部分下だけではなく手差しトレイ側にもあるため、小さな原稿を奥に合わせることが難しくなった。
- ・通路によっては狭く歩きづらい。

【必要な配慮】

<物理的環境>

- ・庁内用スマートフォンのイヤホン（電話対応用）を使用したい。
- ・外付けディスプレイが会議室等にもあるとありがたい。もしくは会議の際に紙資料があるとループを使用できるので助かる。
- ・執務室内でも壁側等、人の往来から離れた場所で執務にあたりたい。
- ・突然の声掛け、大きな物音に過敏に反応するため、音に対して配慮していただきたい。
- ・バリアフリー化。

問2. 職務における必要な配慮について、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は50.0%。

【満足している点】

<担当業務>

- ・現状配慮をお願いしていることはないが、事務分担等については相談しやすい環境だと感じる。
- ・朝の開庁準備当番を外してもらっている。
- ・定時に帰れるよう配慮してもらっている。
- ・外出しなければならない業務は他の職員が対応してくれる。

<休暇取得>

- ・通院のために休みが必要な際は終日休でも時間休でも取得可能である。
- ・突発的な体調不良時にも有休を取得できる。

<通勤>

- ・時差出勤により有休を取得せずに通常勤務できることが多く、助かっている。

<障害に対する理解>

- ・なにか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。
- ・必要に応じた文章（メール）での連絡報告、耳栓の許可。
- ・とてもいい人ばかりで、分からないことを素直に聞ける環境が整っている。

うまく伝えられない場合でも、説明の順序が立つよう待っている。

- ・ 直属の係長が常に気を配ってくださるのでありがたい。

【不満がある点】

<担当業務>

- ・ 障害特性にあった事務分担は考慮されていない。
- ・ 具体的にどういった業務上の配慮がされているのか分からない。見た目だけではわかりづらい障害のため、積極的に障害をまわりに伝えていかないと周囲から理解してもらえず、障害を考慮した配属や分担がされているか分からない。
- ・ 0A 作業が多く、目への負担がかなり大きい。
- ・ 超過勤務が増えると体調を崩しがちになる。
- ・ 昨年度は大分配慮をしてもらえたが、今年度は配慮が少なかったと感じている。(事務分担が増えたような気がする。) 障害の程度が見えにくいため「普通の人とさして変わらない」と判断された結果なら残念である。

<障害に対する理解>

- ・ 所属長が障害のことを知っているのに配慮していただけない。

<休暇制度>

- ・ 通院のために有休を使用せざるを得ない。

<通勤>

- ・ 最近電車の混雑が酷く、白杖を折られたこともある。
- ・ 早出遅出勤務の最も遅い勤務開始は定時との差が3時間あることに対し、最も早い勤務開始は定時との差が1時間しかない。障害者の通勤に限らず育児・介護等が対象の早出遅出勤務も、少なくとも定時との差を3時間まで広げていただきたい。時差勤務の浸透等により早出勤務を利用しても座れないことが多くなった。

【必要な配慮】

<担当業務>

- ・ 健常者の7割程度の体力しかない中で現状はオーバーワークであると感じ

る。もう少し業務量が少ないと良いと思う。

- ・想定外の出来事が起こると動揺してしまうため、自分でスケジュール管理ができる仕事に就かせてほしい。

<休暇制度>

- ・今年手術の予定があるため、長期間の休暇を取れるように配慮していただきたい。
- ・有休とは別の通院休暇等があると助かる。

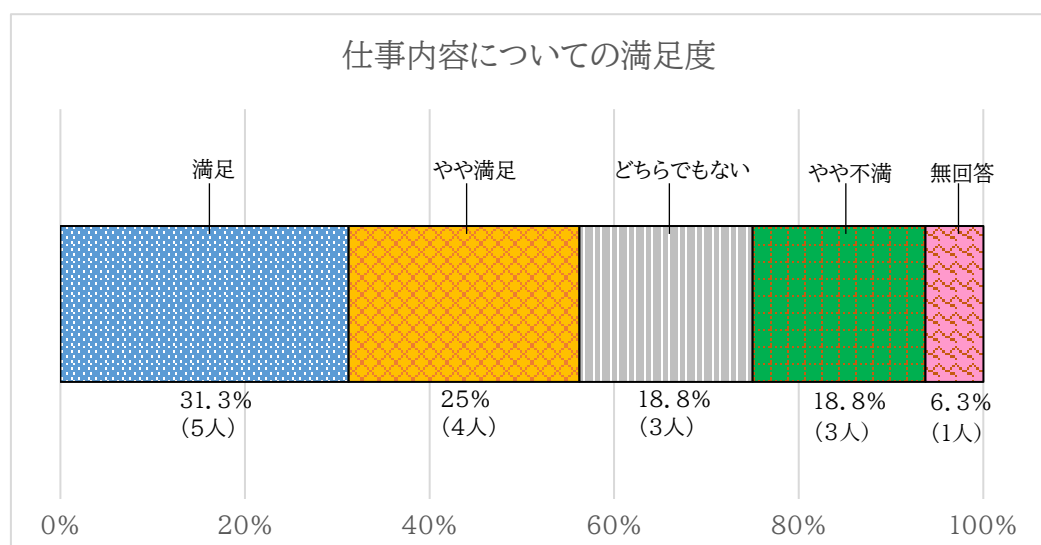
<業務中の休憩>

- ・障害の特性上、体調の良い時と悪い時の差が大きく、体調が悪い時には普段と同量の業務をこなすことが難しい。一時的に休めるような場所がほしい。
- ・目を休められるタイミングをもちたい。
- ・過呼吸、吐き気がある時に休憩室を利用して休憩したい。

<障害に対する理解>

- ・自分の特性について上長が把握、理解してくれていること。
- ・少しの音で集中力を落としてしまうなど、ちょっとした環境の変化で仕事の手につかなくなるので、なるべく落ち着いた環境を整えてほしい。

問3. 現在の仕事内容について、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は 56.3%。

【満足している点】

<担当業務>

- ・身体が不自由のため出来ることが限られているが、配慮いただいた上で職務を振り分けていただいている。
- ・知識の蓄積が重要な業務のため、ベテラン職員としての役割を果たすことはできていると思う。

<その他>

- ・以前所属していた部署の仕事内容と大きくは変わらないため、飲み込みやすかった。先輩もサポートしてくれるので大きな問題は起きていない。
- ・管理系の仕事は自分の立てたスケジュールで仕事を進めることができる。

【不満がある点又は困っている点】

<担当業務>

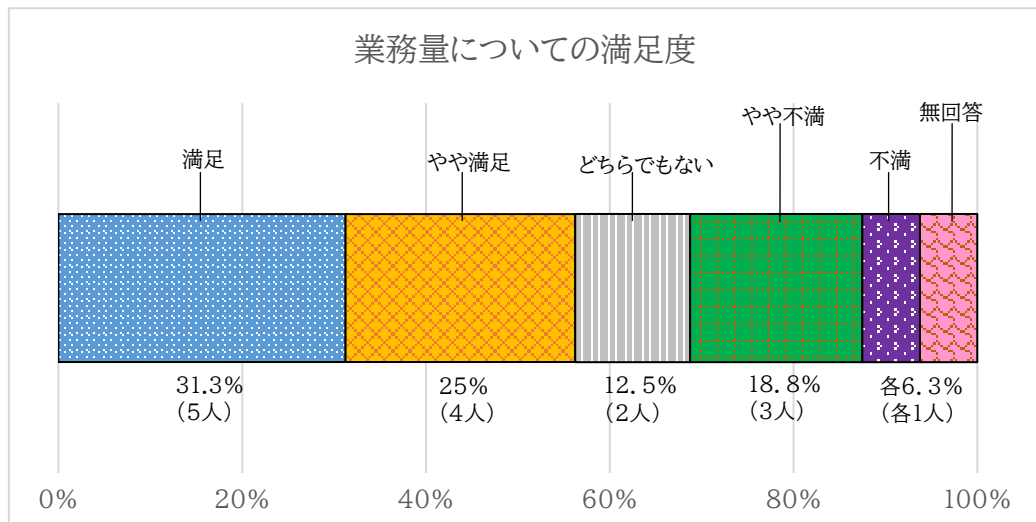
- ・庶務担当でなくてもできる業務も依頼されるため、元々自分が担当している業務に集中できないでいる。
- ・担当業務のマニュアルがなく、仕事の引継ぎや情報共有が課内できちんとされていないことが不満。
- ・体調の悪い時や飲んでいる薬によっては注意力が下がる時があるので、お金の管理などに少しプレッシャーを感じる。
- ・雑務や電話対応が主な職務で一日 20 件前後電話対応することもあり、他の書類の業務があっても電話を取らなければいけない場面が多々ある。
- ・OA業務に比重が偏っているため、目と身体への負担が強くなる。たまに痛みで目を開けていることが辛くなることもある。
- ・振り分けられている業務に雑務等が多いため、自身が雑務要員として扱われているのではないかと不安である。

<その他>

- ・障害の特性上、新しい業務を行うこと（Excel 等で新しく計算式を組むことなど）も困難であるが、係の人員体制上、今後やらざるを得なくなる。相談したいが苦しい人員体制であることは分かるので、相談できずに先延ばしになっている。
- ・他の係の仕事も振られるので困惑している。自分の中でスケジュールを立て

て仕事を行っているのに、急な打合せを入れられる場合があるのでパニックになりそうになる。

問4. 現在の業務量について、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は56.3%。

【満足している点】

<事務分担>

- ・過度に負担となっているわけではないので、引き続き頑張りたい。
- ・障害の負担になるような量ではない。
- ・運動が出来ず体力が落ちている状況で、残業をしなくてよいのは助かる。
- ・毎日残業しなければならないような分量ではないため、体に無理をさせることもなく安心している。
- ・現時点では今の業務量が適切と考えている。経験を積み今後様々な業務に従事していきたい。

【不満がある点又は困っている点】

<事務分担>

- ・係全体で業務量が多く、負担を分散することが課題だと感じる。
- ・庶務担当者は2名しかいないこともあり、業務が多くほぼ毎日残業。業務の終わりが見えないため休暇を取りたくても取れないでいる。前任者から仕事自体の引継ぎがなかったため、時間がかかってしまっている。元々仕事のス

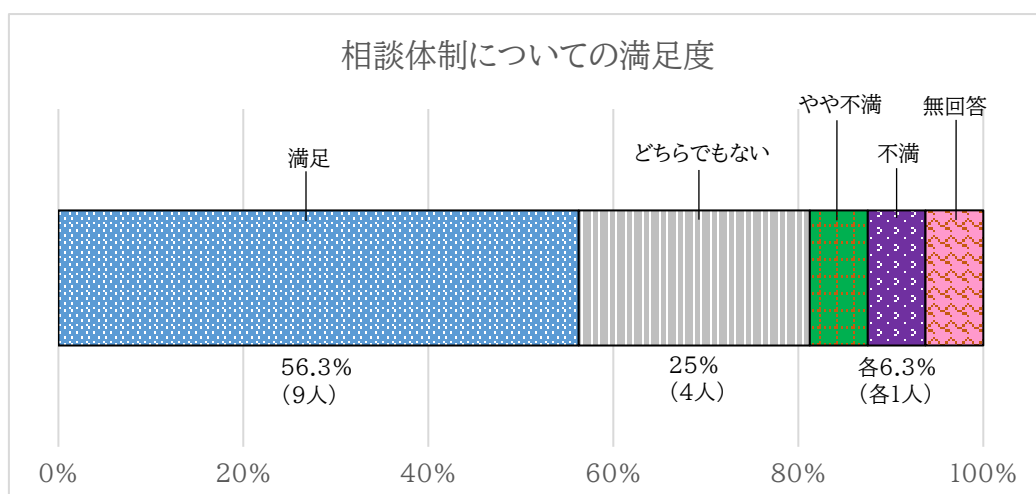
トレスで難聴を発症していたが、異動してから悪化してしまい、1か月に1回通院している。

- ・雑務や電話対応などの比率が多い点。
- ・国の動向に振り回される業務が主担当のため、短時間で多くの準備をしなければならない場面に頻繁に見舞われる。結果過労状態となり、体調を崩してしまうことを繰り返している。他の担当職員にも同じ傾向が見られる。
- ・Excelを使って新しい報告書を策定する業務があり、対応できるか心配。

<その他>

- ・本来の業務以外で不慣れな仕事を振られたり、明確な期日や指示を与えられない時が不安になる。

問5. 仕事内容や職場環境等に関する相談体制について、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は56.3%。

【満足している点】

<相談体制>

- ・相談体制が整っていること。

<障害に対する理解>

- ・課全体でフラットに相談できる環境だと思う。
- ・いつでも相談して、と言われている。
- ・困ったときに上司に報告しやすい環境である。

- ・仕事内容について分からないことや疑問点があれば、先輩や上長に相談できる雰囲気があるので大変ありがたい。

【不満がある点又は困っている点】

<相談体制>

- ・所属長に相談しづらい雰囲気がある。人事課に相談する場合、誰に相談していいか分からないため、連絡することができない。
- ・上司に相談できない場合に相談できる人事課の窓口を広く報せてほしい。

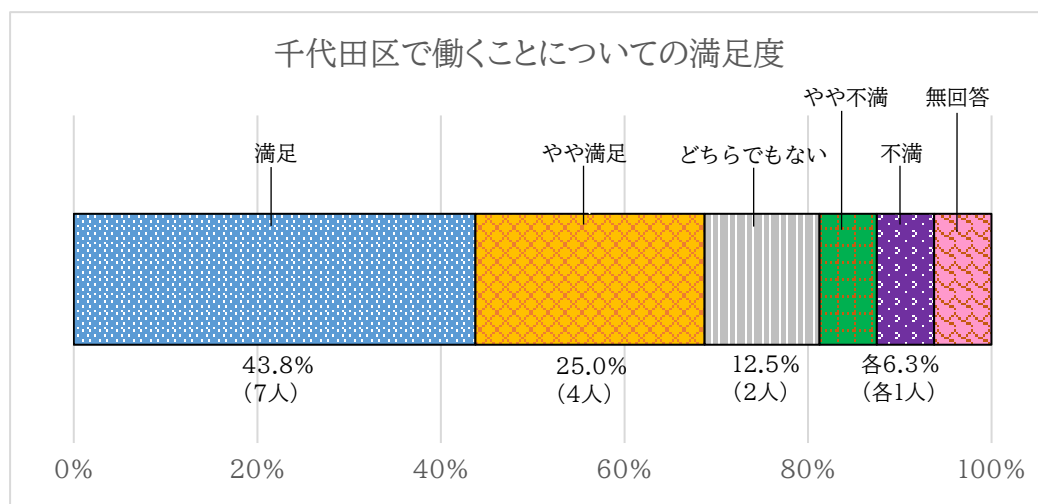
<障害に対する理解>

- ・発達障害そのものについて、ピンと来ていない感じがある。

<その他>

- ・相談する機会がない。相談しても特に大きく変わることもないと思っている。
- ・相談しても解決するか不明な点。

問6. 千代田区で働くことについて、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は68.8%。

【満足している点】

<障害に対する理解>

- ・体調管理が課題だと感じているが、必要な配慮をいただいている。

- ・上長は私の特性を理解しようとし、支えようとしてくれていると感じている。先輩方はおそらく私の特性はご存じないがいい人たちであると感じている。
- ・障害の特性に配慮してもらっている。

<キャリア形成>

- ・トラブルがあった場合の上司への報告のしやすさ、また業務量の配慮により、継続して出勤できているため満足している。
- ・以前出張所に勤務していた際、町会の方や町会長と触れ合う機会があり、今でもお会いする度に声をかけていただける。

<休暇制度>

- ・福利厚生が整備されている。

<その他>

- ・とても良い土地にあると思う。
- ・通勤しやすく、身体的負担が少ない。
- ・千代田区役所という場所で働けるということを自分自身大変誇りに思っており、今後とも働いていきたいと考えている。
- ・給与が安定しており休暇が取りやすく、対外的な信用がある。

【不満がある点又は困っている点】

<キャリア形成>

- ・発達障害、精神障害を持つ職員をどう活躍させていくのか、あまり気にしていないような気がする。完全に同じ特性を持った発達障害、精神障害者は中々いないが、先例があるか無いかでは大分違うと思うので、勤務データを今後に役立てていただきたい。

<通勤>

- ・体力的に通勤に負担がある。

<その他>

- ・給与や昇任等の制度。障害者区分以外にも言えることかもしれないが、採用されるまで学歴や職歴がどう加味されるのか分かりづらい。
- ・過去の出来事が精神面に常に悪影響をもたらしており、業務中日々辛いと感じ

じることが多い。

問7. 今後のキャリア形成について、どのように考えていますか。(自由意見)

<昇任>

- ・障害者区分がⅢ類となるので、昇任に大きなハンディキャップがあると感じる。他職員と同じようにキャリアを形成するのは諦めている。
- ・意欲はあり、主任・係長級を目指したい。
- ・全く昇進は希望していないので、他の方のサポート役に徹することによって他の方が能力を発揮してくださればよいと思っている。
- ・現状の職務ができればいいので、昇任は望んでいない。

<職務経験>

- ・沢山の業務をきちんとこなせるようになりたい。
- ・体調管理に留意し、年間を通してしっかりと働けることを念頭に置いている。現在の所属に限らず、複数の職場で経験を積んでいきたいと考えている。
- ・役所内部の仕事の流れを把握できるようになりたい。
- ・求められた能力を確実に提供し、業務を誠実にこなしていくのみ。
- ・求められた業務クオリティは出せるようになっていきたい。
- ・契約業務やシステム関係のスキルを上げたい。
- ・PCスキルの向上を目指したい。
- ・新しいシステムに早く対応できるようになりたい。

<その他>

- ・突発的な欠勤をなくしていきたい。
- ・今は病気の対応で手一杯で、キャリア形成まで考えていられない。
- ・病気が再燃しないようにすることを第一に考えているため、考えが及ばない。

問7-2. ご自身のキャリア形成を実現するために必要なものはありますか。(自由意見)

<キャリアイメージ>

- ・キャリアについて相談できる窓口。また、先んじて昇進された方と話せる機

会がほしい。

- ・自身のキャリアについて相談できる先輩や上司。

<スキルアップ>

- ・スキルアップのための研修は様々開催されているので、可能な限り参加したい。
- ・異動を通じて自身のスキルを上げる。
- ・業務スキルに関する研修や業務に関する相談窓口。

<制度>

- ・障害者区分の採用試験におけるⅠ類枠の導入、またはⅠ類能力認定受験における年齢制限の撤廃・見直し。

<その他>

- ・健康な身体を維持すること。
- ・今は病気の対応で手一杯で、研修などを受けている余裕がない。
- ・今後、担当業務をこなすのがやっとの状況で、スキルの向上に向けた努力を続けていけるかの不安がある。

問8. 働きやすい職場の実現に向けて必要だと思うこと、職業能力の開発及び向上に向けて区や職場に求めることを教えてください。(自由意見)

<働きやすい職場の実現に必要なこと>

- ・職員の意見を吸い上げ、各職場にフィードバックできると良い。
- ・事務について全体的に把握している職員をもっと増やす。何年も同じ仕事を続けるのではなく、半年に分けて業務分担を変える。
- ・障害に対しての意識の摺り合わせ
- ・前時代的な根性論で障害は克服できるものではないので、組織全体の考え方を変える。
- ・上司への相談のしやすさ
- ・個人の障害特性をよく聞いて、対応できるところは対応し、できないことはできないと明らかにすること。
- ・職場の雰囲気がよく、一人ひとり裏表なしの対応が望ましい。
- ・希望者には人事課とのヒアリングを実施してほしい。話せない部分があるか

もしれないが、疑問点には率直に答えていただけると安心できる。

- ・障害がある職員が配属されただけで「ここは働きづらい職場だ」と差別的な発言（考え）を持った職員がいなくなること。
- ・障害について皆さんの理解が必要。

<職業能力の開発及び向上に向けて求めること>

- ・他の職員と同じように、それぞれの能力に見合った業務を学んでいければよいと思う。
- ・後進の方にとって、障害があっても働く中でキャリアへの希望が持てるような環境であってほしい。
- ・放置するのではなく、チャレンジさせることが重要だと思う。
- ・副業について容認してほしい。様々な体験ができ、新しいアイディアも生まれやすくなり、職業能力も向上すると思う。
- ・自席で受講できる研修等が増え、助かっている。長時間離席して受講することが困難な職員や、外部の研修場所への移動等が困難な職員がいると思うので、色んな手段で能力向上を目指せるようにしてほしい。

問9. その他（自由意見）

- ・障害が身体障害だけではないことを、多くの方に知ってもらえたら嬉しい。
- ・障害は周囲に隠しておきたい人もいる機微な情報である一方、公表しないと必要な配慮が受けられなかったり、周囲から誤解されることもある。また、周囲に公表している場合でも、なお必要な配慮がなされなかったこともある。他の障害を有する職員が、少しでも悲しい思いをすることが減ってほしいと願っている。