

「荒川区職員の障害者活躍推進計画」に基づく取組の実施状況

1 評価年度

令和4年度

2 目標の達成度

項目	目標値	実績値 (令和4年度)
障害者雇用率(各年6月1日)	3%以上	2.65%
採用後3年間における不本意な離職	0%	0%
障がい者である職員の満足度	90%以上	83.9%

3 取組の実施状況

支援体制

◇ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の選任

障害者雇用に係る国との連絡窓口として、各任命権者において職員の任免を担当する管理職(管理部職員課長、教育委員会事務局教育総務課長、選挙管理委員会事務局局長、監査事務局長、議会事務局長)を「障害者雇用推進者」として選任

障がいのある職員の職業生活に関する相談等を受け付ける窓口として、「障害者職業生活相談員」を配置(管理部職員課職員支援担当係長)

◇ 産業医・カウンセラーの設置

職員相談の窓口として、女性を含む複数の産業医及び臨床心理士を配置し、自身の健康や仕事等で悩みを抱える職員が気兼ねなく相談ができる体制を構築

障がいに関する相談も受け付けていることや、電話や電子メール等による相談など、もできることを改めて明確にし、職員に周知

連携体制

◇ 障害者雇用連絡協議会の設置

各部の庶務を担当する課長(教育委員会事務局教育総務課長、選挙管理委員会事務局局長、議会事務局長、監査事務局長を含みます。)を、障害者雇用に関する実務推進者として位置づけ、各実務推進者が日常業務の中で得た対応のノウハウや事例等について情報共有し、各職場にフィードバックすることができるよう、体制を構築

意識改革

◇ 障害者差別解消法に関する研修の実施

車いす利用者や聴覚・視覚障がい者等への合理的配慮などに関する実践的な研修について、新規採用職員や主任・係長昇任前の職員を対象に実施

↳ 研修実績（令和4年度）

◇ 障害者差別解消法に関わる研修（Eラーニング）

- ・新規採用職員 52名
- ・係長級昇任予定者 25名
- ・主任昇任予定者 60名

◇ サポーター制度等を通じた意識啓発

精神障害、発達障害に関する理解を深め、職場における応援者となるための「精神障害・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施。

その他、職員の意識啓発と知識習得を図るため、認知症への正しい理解を深め、地域での見守りや助け合いを広げる「認知症サポーター」研修や、自殺の危険を示すサインに気づき、声掛けなど適切な対応を図る「ゲートキーパー研修」などを実施

適性に応じた職域開発

◇ 新たな雇用と職域開発

職員課に「業務開発推進担当」を設置し、障がいのある職員がその障がい特性を活かしながら活躍できる場を創出

↳ 主な業務実績（令和4年度）

郵送物・交換文書の仕分け業務

書類整理・修正業務

印刷業務 申請書・チラシ等の印刷、折り作業等

データベース化・アンケート集計業務

スキャン業務

◇ 障がい者である職員のキャリア形成支援

人事考課制度の運用に当たり、障がい特性を考慮したきめ細やかな目標設定や人事評価を実施し、職員一人一人の能力や業績を適正に把握、評価することを通じて、職員の職務意欲の向上や能力開発を図ります。

在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員についても、円滑な職場復帰のための業務の選定、職場環境の整備や通院への配慮などの取組を行います。

◇ 柔軟な業務分担や人事配置

日常業務を通して把握した障がいの特性や職務環境への適応状況などを十分に踏まえ、職員本人が持てる能力を一層発揮することができるよう、業務分担や人事異動等において柔軟に対応

環境づくり

◇ 執務環境の整備

車椅子利用者に対する執務スペースの確保や事務分担における配慮など、職員の障がい特性を十分に考慮し執務環境に関する合理的配慮を講じるほか、施設の新築・改築等整備にあたっては、ユニバーサルデザインの考え方に基づく整備を行います。また、障がいのある職員の執務や研修等を支援するため、必要に応じて車椅子等の貸出しや視覚障がい者用ソフトウェア等を用意するなど、執務環境の整備に努めます。

↳ 導入状況

- 【下肢】職員用車いす 1台
- 【視覚】PC画面拡大ソフト（ZoomText） 1セット
- 【視覚】画面読上げソフト（PC-Talker） 1セット
- 【聴覚】ワイヤレス会話機（Face Talker） 1セット

◇ 適切な選考の実施

効率的な執行体制に留意しつつ、特別区人事委員会が実施する「障害者を対象とする採用選考」や、区が独自に実施する会計年度任用職員等の採用選考など通して、計画的な障害者雇用を推進

↳ 採用人数

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
3名	4名	4名	1名	2名