

都庁における障害者活躍推進計画（第2期）の概要

1 障害者活躍推進計画（第2期）の策定

- 障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体の障害者活躍推進計画策定が義務化（令和2年4月施行）
- 令和2年3月に「都庁における障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）」を策定
- 計画年度満了に伴い、障害を有する職員がその障害特性や個性に応じて、さらに能力を有効に発揮できるよう、障害者雇用の目標を設定するとともに、職員や障害者団体の意見も踏まえた取組を推進するため、「都庁における障害者活躍推進計画（第2期）」を策定

【計画策定主体】 知事部局、議会局、人事委員会、選挙管理委員会、監査委員、海区漁業調整委員会、交通局、水道局及び下水道局

【計画期間】 5年間（令和7年度～令和11年度）

2 第1期計画の取組と成果

主な取組

- 障害者Ⅲ類採用選考を着実に実施（R2年度～R6年度の採用者：190人）
- 知的障害者である非常勤職員を常勤職員に登用する枠組みを創設（常勤職に登用した人数：16人）
- 精神障害を有する新規採用職員の配属職場に、東京都職員共済組合の精神保健相談員が訪問し、個別相談等を行う取組を開始
- 「合理的配慮の提供に関する事例集」の周知や研修等、障害に対する職場理解を促進する取組を実施

各取組を実施し、数値目標を概ね達成

目標と成果

- 障害者雇用率：【目標】3%【実績】3.26%（令和6年6月1日時点の知事部局雇用率）
- 採用1年後の職場定着率：【目標】93.5%超【実績】95.2%（令和5年4月1日採用者定着率）

都庁における障害者活躍推進計画（第2期）の概要

3 第2期計画の目標

【障害者雇用率】

3%（R6実績 3.26%（知事部局））

【採用1年後の職場定着率】

96%超（過去10年平均 95.6%）

【障害を有する職員の職場満足度】

70%超（R6実績 68.1%）

4 第2期計画の取組

1 推進体制の整備

(1) 障害者雇用推進者の選任

- ・各任命権者における責任者の明確化

(2) 都庁障害者活躍推進会議の設置

- ・計画作成及び実施状況の点検体制等の確立

2 職務環境の整備

(1) 施設等の整備（ハードの環境整備）

- ・障害特性に配慮した施設整備や就労支援機器の導入

(2) 相談体制の整備・人材育成等（ソフトの環境整備）

ア 庁内相談体制の整備

- ・障害者職業生活相談員の選任及び周知 等

イ 障害に対する職場理解の促進

・障害特性等を伝えるコミュニケーションシートの活用

- ・精神保健相談員の職場訪問や助言

- ・関係機関と連携した研修の実施

- ・合理的配慮事例集の改訂と更なる周知

ウ 外部の関係機関等との連携

- ・就労支援機関等と連携し職員が安定して勤務できるよう

- 支援（チャレンジ雇用・オフィスサポートセンター）

(3) 障害を有する職員が勤務できる職場の拡大

- ・知的障害を有する職員が都庁の各部局で勤務する取組の

- 拡大（オフィスサポートセンター）

3 障害を有する職員の採用・育成等

(1) 障害を有する職員の採用等に係る取組

ア 共通事項

イ 常勤職員の採用

- ・毎年度、身体・知的・精神障害者を対象とする職員採用選考の実施

- ・知的障害者が非常勤職員から常勤職員へとステップアップできる選考の実施

ウ 非常勤職員の採用

- ・採用実施（チャレンジ雇用職員、オフィスサポーター）

エ 職場実習の受入れ

- ・特別支援学校の職場実習の受入れ（オフィスサポートセンター）

(2) キャリア形成に向けた取組

- ・知識やスキル等を習得するための研修実施、自己啓発支援制度

- ・障害を有する職員の活躍事例を庁内向けに紹介・周知 等

(3) 柔軟な働き方に向けた取組

- ・時差勤務、フレックスタイム制、テレワーク等の利用推進

- ・短時間勤務など勤務時間の多様化（チャレンジ雇用）

4 その他

(1) 職務の選定・創出

- ・各種庶務事務や軽作業等を切り出し、職務を創出（チャレンジ雇用、オフィス

- サポートセンター）

(2) 障害者優先調達の推進

- ・障害者雇用に一定の業績のある企業等に対し、総合評価方式における技術

- 点加算 等