

# 都庁における障害者活躍推進計画（概要）

- 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正（令和元年法律第36号）により、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画の作成が義務化（令和2年4月施行）
- 計画の作成に当たっては、障害を有する職員等から構成される会議を開催するとともに、職員アンケート、障害者団体及び職員団体の意見聴取も実施
- 本計画の下、障害を有する職員が、その障害特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できるよう、様々な取組を推進

## 第1 計画の基本的事項

### 1 計画作成主体

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の各任命権者の連名で作成

### 2 計画期間

5年間（令和2年度から令和6年度まで）

## 第2 都の障害者雇用の現状と目標

### 1 障害者雇用率

各任命権者3%（現状：令和元年 知事部局2.81%）

### 2 定着率

93.5%超（現状：過去5年間平均 93.5%）

## 第3 障害者活躍に向けた取組

### 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 等

##### イ 障害に対する職場理解の促進

- ・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定や情報共有

### 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仕組みの検討

##### 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を受入れ（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 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

### 4 その他

#### (1) 職務の選定・創出（障害を有する非常勤職員）

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

#### (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