

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)

令和2年3月

目次

第1	計画の基本的事項	
1	計画作成趣旨	1
2	計画作成主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	3
第2	都の障害者雇用の現状と目標	
1	現状	4
2	目標	10
第3	障害者活躍に向けた取組	
1	推進体制の整備	11
2	職務環境の整備	13
3	障害を有する職員の採用・育成等	16
4	その他	19
第4	取組事項一覧	20
参考	各団体からの意見	25

第1 計画の基本的事項

1 計画作成趣旨

- 障害を有する人が自らの適性に応じ、能力を最大限に発揮して活躍できる社会を実現することは重要な課題であり、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンの推進の観点から、公務部門においては民間に率先して障害者雇用の取組を推進していくことが求められます。
- 都では、昭和56年度から身体障害者を対象とした常勤職員の採用選考を実施し、平成29年度からは知的障害者と精神障害者にも対象を拡大して障害者雇用の門戸を更に広げるとともに、障害に対する職場の理解促進を図るなど、障害を有する職員がその力を有効に発揮できる職場の環境整備に努めてきました。
- また、令和元年6月には、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）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、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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。）」を作成することとなりました。
- そこで、障害者雇用に係る取組の方向性を示し、障害を有する職員の更なる活躍を推進するため、今般、「都庁における障害者活躍推進計画」（以下「本計画」という。）を作成しました。
- 本計画の下、都で働く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いきます。

2 計画作成主体

- 障害を有する職員が都全体の人材として活躍するためには、任命権者ごとに独自の制度構築や取組を進めるのではなく、各任命権者が一体的に取組を推進していくことが重要です。
- こうした考え方にに基づき、本計画は、多くの職員の採用・任用体系が同一である任命権者（※1）の連名で作成しました。
（※1）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
- ただし、法令等の趣旨に鑑み、各任命権者の自律的・主体的な取組や工夫も促進する観点から、「第4 取組事項一覧」において、各取組における実施主体も明らかにしています。

3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- 計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策を実施していきます。

4 周知・公表

- 計画の作成又は変更を行ったときは、総務局人事部ホームページで公表するとともに、庁内掲示板への掲載等により、職員へ周知します。
- また、計画の実施状況についても、毎年度、上記と同様の方法で公表します。

第2 都の障害者雇用の現状と目標

1 現状

(1) 障害を有する職員の採用

概要

- 障害を有する職員の採用は、常勤職員のⅢ類採用のほか、非常勤職員の採用があります。
- 特に近年においては、受験資格における障害種別の拡大等、採用に係る門戸拡大を図り、障害者雇用を推進しています。

ア 常勤職員の採用（障害者を対象とするⅢ類採用選考）

- 昭和 56 年度から身体障害者を対象とするⅢ類採用選考を開始し、平成 31 年 4 月現在、延べ 837 名を採用してきました。
- 都の障害者雇用を促進するため、以下のとおり、都の障害者雇用の門戸を拡大しています。
 - ・ 平成 28 年度選考～
受験資格の年齢について、18 歳以上 28 歳未満から、18 歳以上 40 歳未満へ引き上げ
 - ・ 平成 29 年度選考～
受験資格について、身体障害者に加え、知的障害者と精神障害者にも対象を拡大

第2 都の障害者雇用の現状と目標

- なお、障害者を対象とするⅢ類採用選考以外の採用試験・選考についても、障害の有無に関わらず、受験資格を満たす場合、受験が可能です。

イ 非常勤職員の採用

(ア) チャレンジ雇用

- 平成 20 年度から、企業への就職を目指す障害者に業務経験の機会を提供するとともに、率先して知的障害者や精神障害者の雇用を進めるための取組として、「雇用チャレンジ事業」を開始しました。
- 平成 28 年度から、「東京チャレンジオフィス」を開設し、障害者のニーズに応じて、経験できる業務や期間の多様化を図っています。

(イ) オフィスサポーター

- 平成 30 年度から、「オフィスサポートセンター」を開設し、一般就労の非常勤職員（オフィスサポーター）として、知的障害者の雇用を開始しました。
- 常勤職員の業務のうち、各種庶務事務や軽作業を切り出し、知的障害者の特性に合った職務の創出を行っています。
- オフィスサポートセンターでは、平成 30 年度の開設以降、特別支援学校の実習生を受け入れており、受入実績は、平成 30 年度は5校から延べ 11 名、令和元年度は5校から延べ 15 名、期間は概ね1週間から3週間です。



【東京チャレンジオフィスロゴ】



【オフィスサポートセンターロゴ】

(2) 障害者雇用率の現状

概要

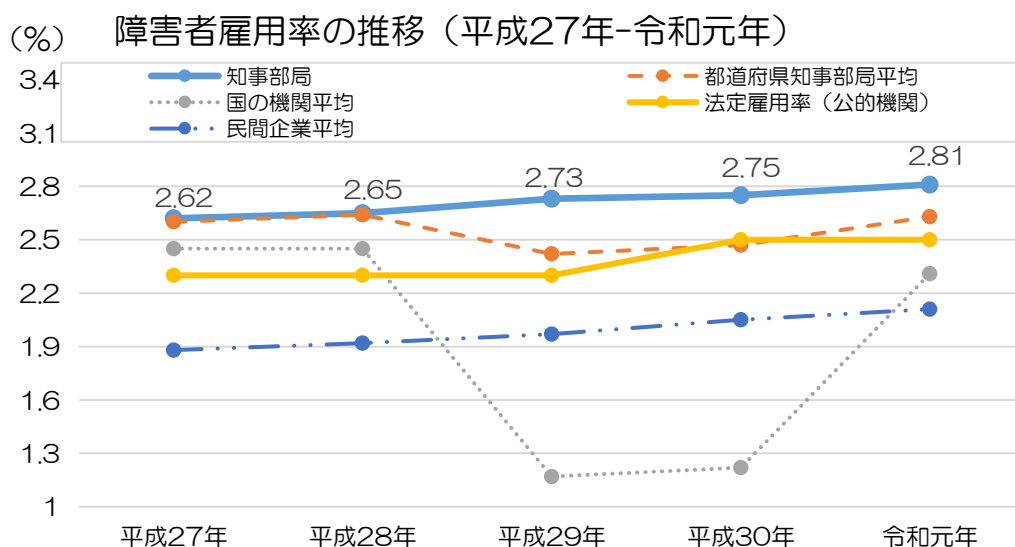
- 令和元年の知事部局の障害者雇用率は、2.81%であるなど、各任命権者において、法定雇用率（2.5%）を達成しています。
- この数値は、国、他道府県及び民間企業の各平均を上回る水準です。

○ 令和元年障害者雇用率

区分	雇用率
知事部局	2.81%
議会局	2.56%
人事委員会	6.61%
監査委員	3.33%

区分	雇用率
交通局	3.50%
水道局	3.04%
下水道局	3.08%

(参考：本計画対象外の任命権者の障害者雇用率)
警視庁 2.57%、東京消防庁 3.78%、教育委員会 1.90%



都 (知事部局)	2.62	2.65	2.73	2.75	2.81
都道府県知事部局平均	2.60	2.64	2.42	2.47	2.63
国の機関平均	2.45	2.45	1.17	1.22	2.31
法定雇用率 (公的機関)	2.3	2.3	2.3	2.5	2.5
民間企業平均	1.88	1.92	1.97	2.05	2.11

(3) 職場定着の状況

- 採用後1年間の定着率は、93.5% (※2) です。
- 民間企業の定着率 70.4% (※3) を大きく上回っています。

(※2) 障害者Ⅲ類採用選考における採用後1年間の定着率(平成26年度から平成30年度までの5年間平均)

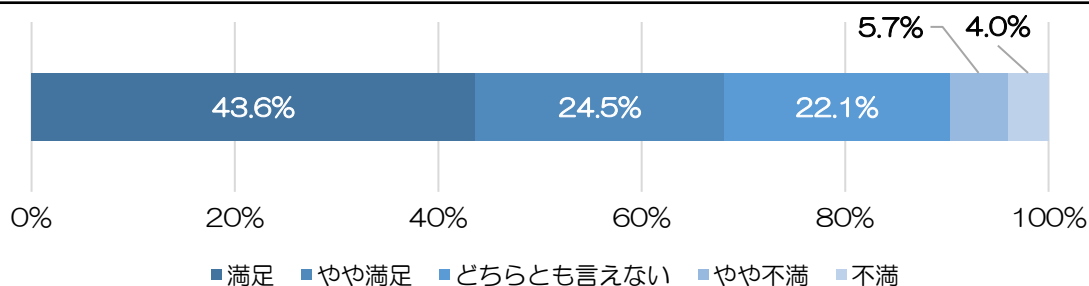
(※3) 「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29年度「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター」)
民間(障害者求人)における就職後1年間の定着率

(4) 職員アンケートの結果

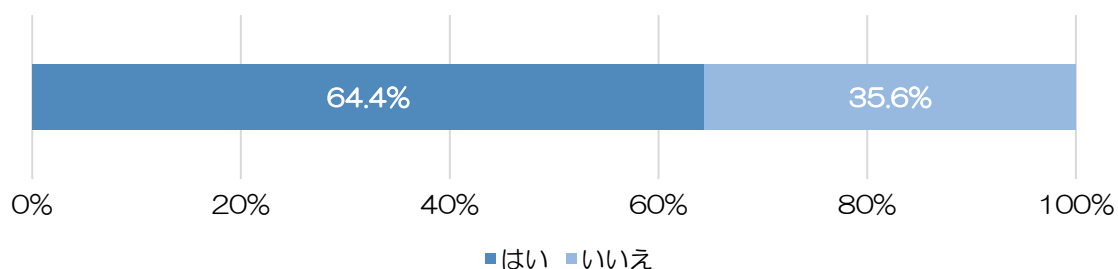
概要

- 都の障害者雇用の現状について、職員がどう感じているのか、アンケートを実施しました。

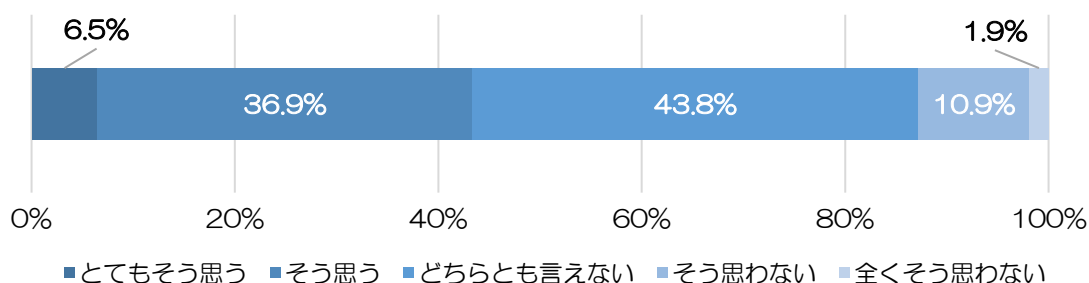
Q.1 現在、都庁で働いていることについて、満足していますか（障害を有する職員のみ）。



Q.2 あなたは、都庁で障害を有する職員と一緒に働いたことがありますか。

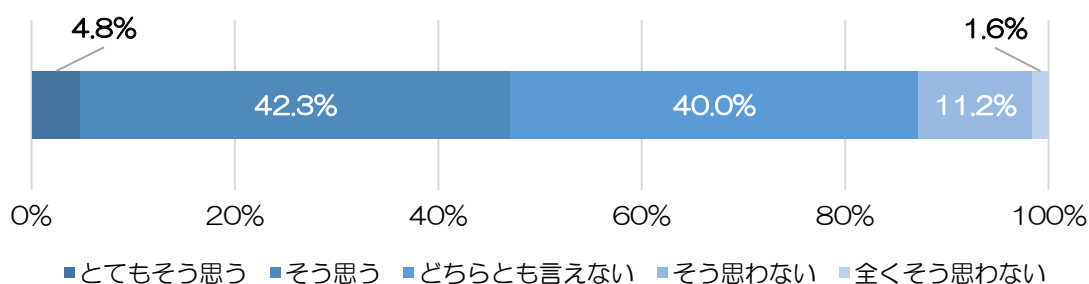


Q.3 あなたは、都庁が障害を有する職員にとって働きやすい職場だと思いますか。

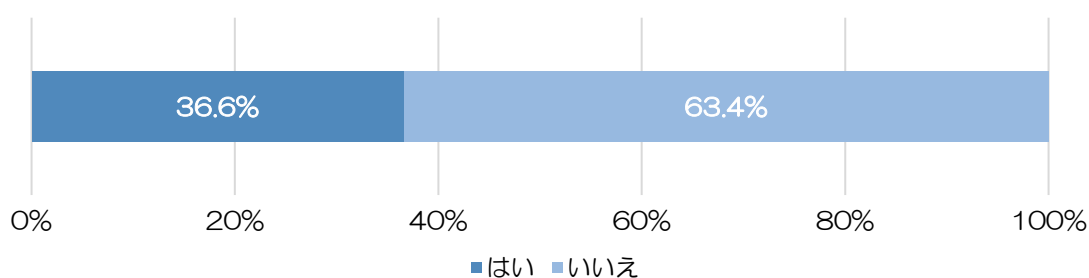


第2 都の障害者雇用の現状と目標

Q.4 あなたは、都庁内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。

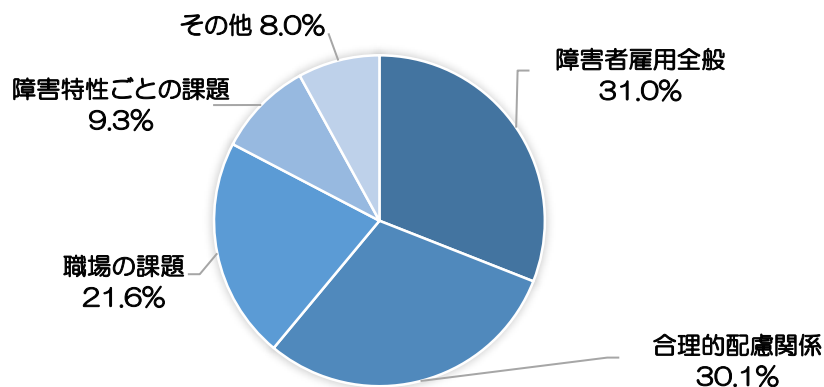


Q.5 「合理的配慮の提供に関する事例集」（総務局策定）を知っていますか。



（アンケートの際に、「合理的配慮の提供に関する事例集」の周知も実施）

職員アンケートにおける主な自由意見



- 障害の有無にかかわらず誰もが仕事をしやすい環境づくりを行い、いわゆる健常者と障害者等が自然と混ざり合える環境を整備できることを願っています。
- 職員の理解は進んでいると思うが、古い施設などでハード面での支援がどうしても追いついていないと感じる。
- 職員の理解促進のためには、専門職による職場に対する日々の支援・アドバイスが継続的に行われるなど、組織的な支援が不可欠と考える。
- あらゆる職場で障害のある職員が活躍できるよう、職員の意識の向上と職務の開発、柔軟な定数・現員管理が必要と考える。

職員アンケート実施期間：令和2年2月26日（水）から3月10日（火）まで

有効回答数：6,892件 自由意見回答数：888件

2 目標

(1) 採用に関する目標

【障害者雇用率】

➤ 令和6年6月1日時点 各任命権者 3% (※4)

○ 評価方法

- 厚生労働大臣への任免状況の報告のための調査により把握
- 令和6年の上記調査で達成状況を確認

(※4) 所属職員が少数で1人以上の障害者の雇用義務がない選挙管理委員会及び海区漁業調整委員会は除く。

(2) 定着に関する目標

【定着率】

高い定着率を今後も維持することを目指し、以下のとおり、目標設定

➤ 採用後1年間の定着率 93.5% 超

○ 評価方法

- 障害者Ⅲ類採用選考における採用後1年間の定着率を算出
- 毎年度目標達成状況を確認

第3 障害者活躍に向けた取組

1 推進体制の整備

基本的方向性

- 障害者活躍に向けた取組を効果的に進めていくためには、組織的な推進体制の整備が重要です。
- 計画作成、実施、点検及び見直しのPDCAサイクルを確立し、障害者活躍に向けた取組の更なる推進につなげていきます。

(1) 障害者雇用推進者の選任

- 障害者の雇用の促進及び雇用の継続を図るために必要な措置等を講じる責任者として、各任命権者において「障害者雇用推進者」を選任します（知事部局では、総務局人事部長を選任）。

(2) 都庁障害者活躍推進会議の設置

ア 会議の設置

- 障害者活躍推進計画の作成及び実施状況の点検等の体制として、「都庁障害者活躍推進会議（※5）」を設置します。

（※5）知事部局等や公営企業の管理職、障害を有する職員等を構成員とし、障害者活躍推進計画の作成検討や実施状況の点検等を行う会議

第3 障害者活躍に向けた取組

イ 計画作成

- 計画終了年度では、「都庁障害者活躍推進会議」で次期計画内容を検討します。

ウ 計画実施状況の点検・見直し

- 「都庁障害者活躍推進会議」において、定期的に、計画に掲載した当該年度の取組についての報告・点検を行います（実施状況の点検対象となる項目は、原則として、本計画における「➤」の取組）。
- 実施状況の点検結果等を踏まえ、必要に応じて、取組内容の見直しを行います。

2 職務環境の整備

基本的方向性

- 障害を有する職員がいきいきと働き続けるためには、それぞれの障害特性に応じた配慮が必要であり、周囲の職員一人ひとりの障害に対する理解を促進するとともに、組織として支えるための環境を整備することが重要です。
- 障害を有する職員が、その能力を有効に発揮できるよう、障害特性に応じた施設整備等のハード面はもちろん、相談体制・人材育成等のソフト面の環境整備も積極的に行っていきます。

(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等（多目的トイレ、スロープ、エレベーター等）の整備を行います。
- 障害を有する職員の要望に応じて、障害特性に配慮した就労支援機器（音声読み上げソフト、音声拡大機能付き電話、ハンズフリー電話機等）を導入します。

(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

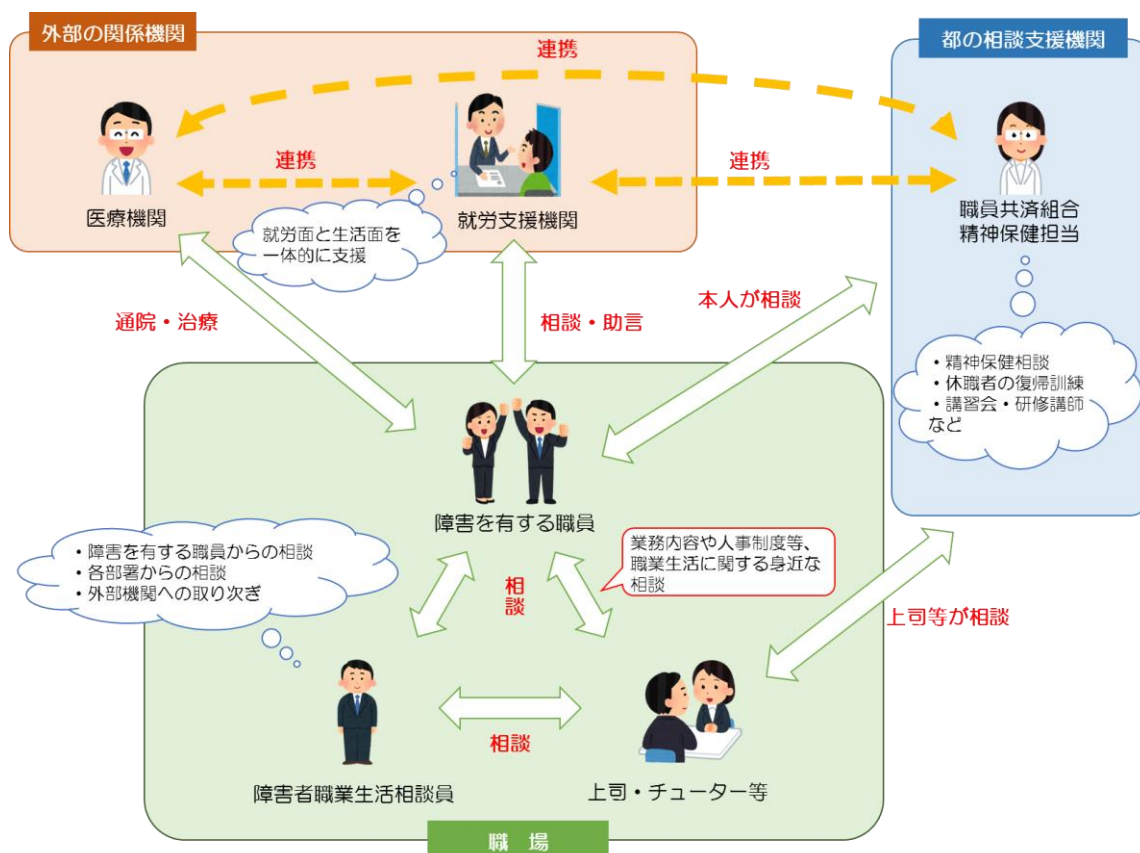
- 職場において支障となっている事情等に関して、相談に応じ、適切に対応するため、各所属の管理職等による相談体制を整備します。
- 障害を有する職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者として、「障害者職業生活相談員」を選任します（知事部局では、令和元年12月時点で179名を選任）。
- 東京都職員共済組合の精神保健相談員から、本人や職場が直接アドバ

第3 障害者活躍に向けた取組

イスを受けられる相談体制を整備します。

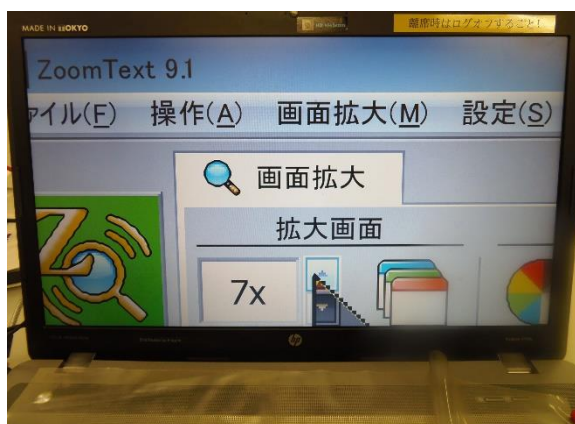
- 本人のプライバシーに配慮しながら、各所属において面談その他適切な方法を通じて配慮事項を把握し、必要な措置を講じます。

【相談体制等のイメージ（知事部局等）】

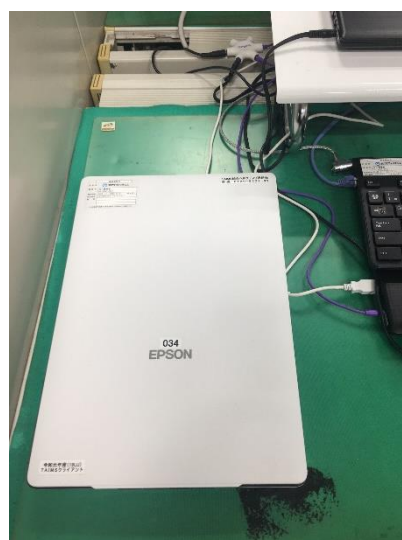


イ 障害に対する職場理解の促進

- ▶ eラーニングを活用した障害者差別解消法等の研修を通して、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務について学ぶ機会を設けるなど、障害者雇用の理解促進を図ります。
- ▶ 精神障害を有する新規採用職員が配属された職場において、東京都職員共済組合の精神保健相談員が、訪問による個別相談及び働きやすい職場環境づくりへの助言を行うことで、職場定着及び障害を有する職員の理解促進を図ります。
- ▶ 精神・発達障害しごとサポーター養成講座など、関係機関と連携した研修・講習を実施又は受講し、障害特性や、障害ごとの配慮事項などを学ぶことで、障害への理解を深めます。
- ▶ 各職場での合理的配慮に係る取組を推進するため、「合理的配慮の提供に関する事例集」を改定し、情報共有を行います。



【画面拡大ソフト】



【音声スキャナー】

3 障害を有する職員の採用・育成等

基本的方向性

- 職員の選考及び採用に当たっては、障害の特性に応じた合理的配慮の提供を行います。
- 障害者Ⅲ類採用者について、職務等に対する障害特性に応じた合理的配慮の提供を前提に、本人の意欲や能力に応じた育成を図ります。

(1) 障害を有する職員の採用等に係る取組

ア 共通事項

- 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを基本的には行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する(※6)。
 - ・ 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、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する(※7)。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。

(※6) チャレンジ雇用職員及びオフィスサポーターは、特定の障害を有する者の雇用を促進する観点から、対象を限定しています。

(※7) 都庁で働きながら民間企業等への就職を目指すチャレンジ雇用職員は、就職に向けて就労支援機関と緊密に連携していることから、「就労支援機関に所属・登録していること」を応募要件に設定しています。

イ 常勤職員の採用

- 毎年度、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を対象とするⅢ類採用選考を実施し、継続的に常勤職員の雇用確保を図ります。
- 国の合理的配慮指針に基づき、点字・拡大文字による受験、環境調整用ヘッドホンの使用を認めるなど、障害に配慮した採用選考を実施します。
- 知的障害者が非常勤職員から常勤職員にステップアップすることを可能とする、新たな雇用の枠組みの創設に向けて、検討を進めていきます。

ウ 非常勤職員の採用

- 知的障害者及び精神障害者を非常勤職員として採用し、それぞれのニーズに応じた業務経験を積む機会を提供することで、一般企業への就職を支援します。
- 知的障害者を一般就労の非常勤職員として採用することで、知的障害者の雇用を促進します。
- 非常勤職員の採用選考について、受験者の希望に応じて、面接時における就労支援機関の職員等の同席を認めるなど、障害の特性に配慮した方法で実施します。

エ 職場実習の受入れ

- オフィスサポートセンターでは、特別支援学校を積極的に訪問することなどを通じ、職場実習の受入れを更に進め、生徒の社会参加や自立へつなげていきます。

(2) キャリア形成に向けた取組（※8）

- 職員がキャリア形成に関して幅広いイメージが持てるよう、先輩管理監督職の経験やノウハウ等の紹介を行います。

第3 障害者活躍に向けた取組

- 職層や経歴などの職員の成長段階に合わせ、知識やスキル等を習得するための研修を実施します（実践力向上研修）。
- 自己啓発支援制度などを活用し、職員のビジネススキルの向上や資格の取得等を促進します。
- 定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調などを把握し、障害を有する職員本人の意欲や能力、適性に応じた職務の選定に努めます。

（※8）原則として、障害の有無に関わらず常勤職員に対して実施する取組

（3）柔軟な働き方に向けた取組（※9）

- 職員の柔軟で多様な働き方を促進するため、以下の制度等の利用を推進します。
 - ・ 時差勤務、フレックスタイム制
 - ・ テレワーク
 - ・ 年次有給休暇など各種休暇の取得

（※9）障害の有無に関わらず、職務・職場環境等に応じて推進する取組

4 その他

基本的方向性

- 障害を有する職員が自らの適性に応じ、能力を最大限に発揮するためには、障害の有無に関わらず、職務を遂行することを基本としつつ、本人の職務遂行状況・習熟状況に応じて、職務の選定・創出に努めることが重要です。
- 障害者優先調達推進法を踏まえ、障害者就労施設への発注等を促進することで、民間企業等の障害者の活躍の場の拡大を推進していく視点も必要です。

(1) 職務の選定・創出（障害を有する非常勤職員）

- 常勤職員等が担っていた各種庶務事務や軽作業等の一部を切り出すことにより、職務を創出します（チャレンジ雇用職員及びオフィスサポーター）。
- 定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調などを把握し、障害を有する職員本人の意欲や能力、適性に応じた職務の選定に努めます（再掲）。

(2) 障害者優先調達の推進

- 障害者が就労する施設等の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点等から、都が行う物品及び役務の調達に際し、障害者就労施設等からの調達を推進します。
- 障害者雇用に一定の実績がある企業等に対し、総合評価方式における技術点を加算するなど、障害者の就業を促進するために必要な措置を講じます。

第4 取組事項一覧

- 本章では、本計画の取組事項を一覧化し、実施主体を明らかにしています。
- 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 (実施状況点検対象事項)	任命権者								
	知事部局	議会局	人事委員会	監査委員	選挙管理委員会	海区漁業調整委員会	交通局	水道局	下水道局
第2 都の障害者雇用の現状と目標									
2 目標									
(1) 採用に関する目標									
・障害者雇用率 3% (令和6年6月1日時点)	○	○	○	○	-	-	○	○	○
(2) 定着に関する目標									
・採用後1年間の定着率 93.5%超	○ (全任命権者一体の取組)								
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									
・障害者の雇用の促進及び雇用の継続を図るために必要な措置等を講じる責任者として、各任命権者において「障害者雇用推進者」を選任	○	○	○	○	○	○	○	○	○
(2) 都庁障害者活躍推進会議の設置									
ア 会議の設置									
・障害者活躍推進計画の作成及び実施状況の点検等の体制として、「都庁障害者活躍推進会議」を設置	○ (全任命権者一体の取組)								
イ 計画作成									
・計画終了年度では、「都庁障害者活躍推進会議」で次期計画内容を検討	○ (全任命権者一体の取組)								

第4 取組事項一覧

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者								
	知事部局	議会局	人事委員会	監査委員	選挙管理委員会	海区漁業調整委員会	交通局	水道局	下水道局
ウ 計画実施状況の点検・見直し									
・「都庁障害者活躍推進会議」において、定期的に、計画に掲載した当該年度の取組についての報告・点検を実施						○			
	(全任命権者一体の取組)								
・実施状況の点検結果等を踏まえ、必要に応じて、取組内容の見直しを実施						○			
	(全任命権者一体の取組)								
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等を整備						○			
	(知事部局等一体の取組)						○	○	○
・障害を有する職員の要望に応じて、障害特性に配慮した就労支援機器を導入	○	○	○	○	-	-	○	○	○
(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									
・職場において支障となっている事情等に関して、相談に応じ、適切に対応するため、各所属の管理職等による相談体制を整備	○	○	○	○	○	○	○	○	○
・障害を有する職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者として、「障害者職業生活相談員」を選任	○	○	○	○	-	-	○	○	○
・東京都職員共済組合の精神保健相談員から、本人や職場が直接アドバイスを受けられる相談体制を整備							○	○	○
	(知事部局等一体の取組)								
・本人のプライバシーに配慮しながら、各所属において面談その他適切な方法を通じて配慮事項を把握し、必要な措置を実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○
イ 障害に対する職場理解の促進									
・eラーニングを活用した障害者差別解消法等の研修を通して、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務について学ぶ機会を設けるなど、障害者雇用の理解を促進									
	(知事部局等一体の取組)						○	○	○

第4 取組事項一覧

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者								
	知事部局	議会局	人事委員会	監査委員	選挙管理委員会	海区漁業調整委員会	交通局 水道局 下水道局		
<ul style="list-style-type: none"> 精神障害を有する新規採用職員が配属された職場において、東京都職員共済組合の精神保健相談員が、訪問による個別相談及び働きやすい職場環境づくりへの助言を行うことで、職場定着及び障害を有する職員の理解を促進 			○				○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> 精神・発達障害しごとサポーター養成講座など、関係機関と連携した研修・講習を実施又は受講し、障害特性や、障害ごとの配慮事項などを学ぶことで、障害への理解を深化 	○	○	○	○	-	-	○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> 各職場での合理的配慮に係る取組を推進するため、「合理的配慮の提供に関する事例集」を作成し、情報を共有 									○
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									
<ul style="list-style-type: none"> 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを基本的には行わない。 <ol style="list-style-type: none"> 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定 自力で通勤できることといった条件を設定 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施 									○
イ 常勤職員の採用									
<ul style="list-style-type: none"> 毎年度、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を対象とするⅢ類採用選考を実施し、継続的に常勤職員の雇用確保を実施 									○

第4 取組事項一覧

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者								
	知事部局	議会局	人事委員会	監査委員	選挙管理委員会	海区漁業調整委員会	交通局	水道局	下水道局
<ul style="list-style-type: none"> 国の合理的配慮指針に基づき、点字・拡大文字による受験、環境調整用ヘッドホンの使用を認めるなど、障害に配慮した採用選考を実施 	○ (全任命権者一体の取組)								
<ul style="list-style-type: none"> 知的障害者が非常勤職員から常勤職員にステップアップすることを可能とする、新たな雇用の枠組みの創設に向けて検討 	○	-	-	-	-	-	-	-	-
ウ 非常勤職員の採用									
<ul style="list-style-type: none"> 知的障害者及び精神障害者を非常勤職員として採用し、それぞれのニーズに応じた業務経験を積む機会を提供することで、一般企業への就職を支援 	○	-	-	-	-	-	-	-	-
<ul style="list-style-type: none"> 知的障害者を一般就労の非常勤職員として雇用することで、知的障害者の雇用を促進 	○	-	-	-	-	-	-	-	-
<ul style="list-style-type: none"> 非常勤職員の採用選考について、受験者の希望に応じて、面接時における就労支援機関の職員等の同席を認めるなど、障害の特性に配慮した方法で実施 	○	○	○	○	○	○	○	○	○
エ 職場実習の受入れ									
<ul style="list-style-type: none"> オフィスサポートセンターでは、特別支援学校を積極的に訪問することなどを通じ、職場実習の受入れを更に進め、生徒の社会参加や自立を支援 	○	-	-	-	-	-	-	-	-
(2) キャリア形成に向けた取組									
<ul style="list-style-type: none"> 職員がキャリア形成に関して幅広いイメージが持てるよう、先輩管理監督職の経験やノウハウ等を紹介 	○ (全任命権者一体の取組)								
<ul style="list-style-type: none"> 職層や経歴などの職員の成長段階に合わせ、知識やスキル等を習得するための研修を実施(実践力向上研修) 	○ (全任命権者一体の取組)								
<ul style="list-style-type: none"> 自己啓発支援制度などを活用し、職員のビジネススキルの向上や資格の取得等を促進 	○ (全任命権者一体の取組)								

第4 取組事項一覧

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者								
	知事部局	議会局	人事委員会	監査委員	選挙管理委員会	海区漁業調整委員会	交通局	水道局	下水道局
<ul style="list-style-type: none"> 定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調などを把握し、障害を有する職員本人の意欲や能力、適性に合った職務を選定 	○	○	○	○	-	-	○	○	○
(3) 柔軟な働き方に向けた取組									
<ul style="list-style-type: none"> 職員の柔軟で多様な働き方を促進するため、以下の制度等の利用を推進 <ul style="list-style-type: none"> ①時差勤務、フレックスタイム制 ②テレワーク ③年次有給休暇など各種休暇の取得 	○	○	○	○	-	-	○	○	○
4 その他									
(1) 職務の選定・創出（障害を有する非常勤職員）									
<ul style="list-style-type: none"> 常勤職員等が担っていた各種庶務事務や軽作業等の一部を切り出すことにより、職務を創出（チャレンジ雇用職員及びオフィスサポーター） 	○	-	-	-	-	-	-	-	-
<ul style="list-style-type: none"> 定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調などを把握し、障害を有する職員本人の意欲や能力、適性に合った職務を選定（再掲） 	○	○	○	○	-	-	○	○	○
(2) 障害者優先調達の推進									
<ul style="list-style-type: none"> 障害者が就労する施設等の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点等から、都が行う物品及び役務の調達に際し、障害者就労施設等からの調達を推進 	○ (知事部局等一体の取組)						○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用に一定の実績がある企業等に対し、総合評価方式における技術点を加算するなど、障害者の就業を促進するために必要な措置を実施 	○ (知事部局等一体の取組)						○	○	○

参考 各団体からの意見

- 計画を作成するに当たり、障害者団体や職員団体から意見を頂戴しました。
- 以下に、障害者団体からいただいた主な意見を掲載します。

団体名	主な意見
公益社団法人 東京都身体障害者団体 連合会	<ul style="list-style-type: none">○ 障害内容は人それぞれであることから、各々の障害特性に配慮した取組を進めること。○ まずは障害を「知る」ことが重要であり、どのように工夫したら、障害者も健常者と同様に活動できるのか考えていただきたい。○ 今後、都の取組が全国に広がり、障害に対する理解が更に進んでいくことに期待したい。
社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会	<ul style="list-style-type: none">○ 知的障害者を対象とした常勤職採用を実施すること。○ 知的障害者と健常者が同じ空間（オフィス）で働ける仕組みを構築するなど、職場における知的障害者への理解促進を図ること。○ 知的障害者雇用の更なる拡大を期待したい。
東京都精神保健福祉 家族会連合会 (東京つくし会)	<ul style="list-style-type: none">○ 精神障害者は、障害の部分と病気の部分を合わせ持っていることを踏まえ、職場の理解を促進すること。○ 障害特性は、人それぞれであるから、個別的な支援が重要である。○ 就労の定着に向けて、障害や病気に配慮した取組を進めること。