



# 港区職員における 障害者活躍推進計画

(令和3 (2021) 年度～令和7 (2025) 年度)

令和3 (2021) 年3月



港 区

## 港区平和都市宣言

かけがえのない美しい地球を守り、世界の恒久平和を願う人びとの心は一つであり、いつまでも変わることはありません。

私たちも真の平和を望みながら、文化や伝統を守り、生きがいに満ちたまちづくりに努めています。

このふれあいのある郷土、美しい大地をこれから生まれ育つ子どもたちに伝えることは私たちの務めです。

私たちは、我が国が『非核三原則』を堅持することを求めるとともに、ここに広く核兵器の廃絶を訴え、心から平和の願いをこめて港区が平和都市であることを宣言します。

昭和60年8月15日

港 区

## 目次

1	はじめに	1
2	現状・課題	2
3	計画の位置付け	3
4	障害者活躍推進計画と関連するSDGsのゴール	3
5	計画期間	4
6	目標	4
	(1) 採用に関する目標	
	(2) 定着に関する目標	
	(3) 満足度に関する目標	
7	障害がある職員の活躍に向けた取組内容	5
	(1) 障害がある職員の活躍を推進する体制整備	
	(2) 障害がある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	(3) 障害がある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
8	その他	7
	(1) 障害者優先調達の推進	
	(2) 港区障害者インターンシップ事業の継続・充実	
9	参考資料	8
	(1) 障害者雇用に関する職員アンケート集計結果	
	(2) 港区の障害者団体に対するアンケート集計結果	
	(3) 各任命権者の目標・取組内容（再掲）	

# 1 はじめに

平成 30（2018）年、国などの公務部門において障害者雇用率の不適切な計上や法定雇用率が未達成な状況が明らかになったことを背景に、民間事業主に対する特に短い労働時間以外での労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずることを趣旨として、令和元（2019）年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」といいます。）が改正されました（令和2（2020）年4月1日施行）。

障害者雇用促進法の改正によって、公務部門における障害者の活躍の場を拡大するための不断の取組の実施と自律的なPDCAサイクルを確立できるように、厚生労働大臣が定める作成指針に即して、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」といいます。）を策定することが国及び地方公共団体に義務付けられました。

公務部門における障害者の活躍は、行政の政策決定過程における障害者の参画拡大を推進できるとともに、ノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザインといった理念を地域社会へ浸透させることにも繋がる重要なものです。

そのため、国及び地方公共団体は、民間企業に先駆けた取組にも積極的にチャレンジするなど、民間事業主に率先垂範する姿勢の下で障害者の活躍の場となる雇用を確保することが必要です。

また、障害者が働き続けることができ、多様性が尊重され包摂される職場をつくる必要があります。障害者が働きやすい職場となることは、育児、介護、疾病等の事情に応じた多様な働き方を選択できることにも繋がります。

これらを踏まえ、障害者の雇用の推進と職員の障害特性や個性に応じたキャリア形成を図りながら、行政サービス向上のために持てる意欲・能力を存分に発揮し、職員の誰もが活躍できる職場環境の整備に取り組むため、港区職員における障害者活躍推進計画を策定します。

令和3（2021）年3月

港 区 長 武 井 雅 昭  
港区議会議長 二 島 豊 司  
港区教育委員会  
港区選挙管理委員会  
港区代表監査委員 徳 重 寛 之

## 2 現状・課題

特別区は、昭和 56（1981）年 11 月の特別区長会において、法定雇用率に留まらず障害者雇用率 3.00%を目標とすることを決定し、各特別区が障害者の採用に取り組んでいます。

また、特別区では平成 30（2018）年度の障害者を対象とする採用選考から知的障害者及び精神障害者を対象に加えて常勤職員の募集・採用を行っています。

障害者雇用率等の「障害者である職員の任免に関する状況」については、毎年 6 月 1 日現在の状況を厚生労働省東京労働局へ通報（報告）しています。

区は、地方公共団体の機関に係る特例認定を申請し、厚生労働省東京労働局から特例認定（令和元（2019）年 5 月 24 日付け）を受けています。これにより、区及び教育委員会は同一の機関とみなされ、それぞれの職員を合算して障害者雇用率を算定しています。

令和 2（2020）年 6 月 1 日現在、区における障害者雇用率（2.53%）は、公務部門における法定雇用率（2.50%）を上回っていますが、特別区長会決定の障害者雇用率の目標値 3.00%に達していないことが課題です。

障害者雇用率の目標値 3.00%に向け、今後は障害者雇用を更に推進していくとともに、障害特性や個性に応じた働き方ができる職場づくりに取り組むことが一層重要です。

### 【障害者雇用率の推移：過去 5 年分】

（単位：%）

区分/年	平成 28 (2016) 年	平成 29 (2017) 年	平成 30 (2018) 年	令和元 (2019) 年	令和 2 (2020) 年
障害者雇用率	2.94	2.74	2.60※	2.59	2.53
法定雇用率	2.30	2.30	2.50	2.50	2.50

※厚生労働省東京労働局公表の区長部局の雇用率です。教育委員会の障害者雇用率は 1.81%です。

<参考>直近で 3.00%以上となった障害者雇用率：平成 25（2013）年度（3.16%）と平成 26（2014）年度（3.13%）

### 【障害者雇用人数の推移：過去 10 年分】

（単位：人）

障害区分/年	平成 23 (2011) 年	平成 24 (2012) 年	平成 25 (2013) 年	平成 26 (2014) 年	平成 27 (2015) 年
身体	47	46	46	45	41
知的	0	0	0	0	0
精神	0	0	0	0	0
合計	47	46	46	45	41

障害区分/年	平成 28 (2016)年	平成 29 (2017)年	平成 30 (2018)年	令和元 (2019)年	令和 2 (2020)年
身体	44	42	39	39	37
知的	0	0	0	2	1
精神	1	1	1	2	6
合計	45	43	40	43	44

### 3 計画の位置付け

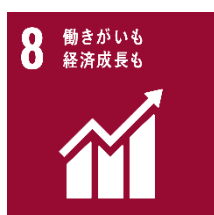
「港区職員における障害者活躍推進計画」は、障害者雇用促進法第7条の3第1項に定める計画です。

障害がある職員の活躍を推進するためには、全庁が一体となって取り組むことが重要であることから、本計画は、各任命権者の連名（港区長、港区議会議長、港区教育委員会、港区選挙管理委員会、港区代表監査委員）で策定します。

なお、本計画については、区民への公表及び職員への周知を図ります。

### 4 障害者活躍推進計画と関連する SDGs のゴール

SDGs が掲げる目標や方向性は地域課題の解決に資するものとして、区は、港区基本計画の政策・施策と SDGs との関連を明らかにしています。職員の障害特性や個性に応じたキャリア形成を図り、職員誰もが活躍できる職場づくりを推進していく本計画と関連する SDGs のゴールは、次のとおりです。



8 働きがいも  
経済成長も

すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する



16 平和と公正を  
すべての人に

持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する

SDGs（持続可能な開発目標）とは、平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030 アジェンダ」にて記載された令和12（2030）年までに持続可能でより良い世界をめざす国際目標です。

17 のゴールと169 のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っており、普遍的なものとして全ての国で取組が進められています。

## 5 計画期間

令和3（2021）年4月1日から令和8（2026）年3月31日までの5年間（令和3（2021）年度から令和7（2025）年度まで）とします。

## 6 目標

### （1）採用に関する目標

法定雇用率を上回るよう計画的に障害者の採用を行い、法定雇用率の達成に留まることなく、令和7（2025）年度までに障害者雇用率 3.00%とすることを目標とします。

項目	令和3（2021）年度から 令和6（2024）年度まで	令和7（2025）年度 基準日：令和7年6月1日
障害者雇用率	法定雇用率以上の雇用率	3.00%

### （2）定着に関する目標

障害がある職員との面接により心身の状況等を適切に把握するとともに、必要に応じて職員ジョブアドバイザー（障害者職業生活相談員※）に繋ぐことにより、不本意な退職者を生じさせることなく障害がある職員の採用1年後の定着率 100%とすることを目標とします。

※ 障害者職業生活相談員は、障害者雇用促進法第79条に定める職であり、障害がある職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者です。

項目	採用1年後の定着率
定着率	100%

※ 区における過去5年以内の採用後定着率は、100%です。

※ 民間の障害者求人における採用1年後の定着率は、70.4%です。

（出典）「障害者の就業状況等に関する調査研究」平成29（2017）年4月独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター

### （3）満足度に関する目標

障害がある職員の定着率の維持・向上に向けては、業務や職場環境に関して職員の満足度を高めていくことが重要です。

そのため、障害がある職員に対するアンケートの実施により区における働きやすさの満足度を測定し、令和7（2025）年度までに令和2（2020）年度を5%以上上回る働きやすさの満足度 67.0%とすることを目標とします。

項目	令和2（2020）年度	令和7（2025）年度
働きやすさの満足度	61.7% (「満足」「おおむね満足」と回答した割合)	67.0%

## 7 障害がある職員の活躍に向けた取組内容

### (1) 障害がある職員の活躍を推進する体制整備

ア 障害者雇用推進者※に人事課長を選任します。

※ 障害者雇用推進者は、障害者雇用促進法第78条に定める職であり、障害者の雇用の促進を図るために必要な設備等の設置や、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の円滑な実施を図るための業務等を担う者です。

イ 職員ジョブアドバイザー（障害者職業生活相談員）に人事課人事係長及び障害者福祉課障害者福祉係長を選任します。

職員ジョブアドバイザー（障害者職業生活相談員）は、厚生労働省東京労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。

ウ 障害者雇用推進者、職員ジョブアドバイザー（障害者職業生活相談員）、障害がある職員、職員労働組合、産業医及び障害に関して識見を有する者（外部有識者）で構成する「障害者雇用推進チーム」を設置します。

「障害者雇用推進チーム」による会議（原則年1回開催）を通じて、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行うことにより、障害がある職員が働きやすい職場づくりを推進します。

エ 障害がある職員同士が意見交換を行う機会を確保し、情報発信します。

### (2) 障害がある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

自己申告に係る所属長と職員との面接（年3回）により、障害がある職員の職務の選定及び創出に必要な心身の状況、意見又は要望を把握します。

また、必要に応じて職員ジョブアドバイザー（障害者職業生活相談員）を交えた面接の実施や障害者雇用推進チームによる検討を行うことにより、課内の複数の作業の組合せによる新規業務など、障害がある職員の障害特性及び習熟度に応じ、当該職員に適した職務を選定及び創出します。

### (3) 障害がある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職場環境

(ア) 障害特性に配慮した執務環境を確保します。

(イ) 昇降デスク等の就労支援機器の導入やバリアフリー化を推進します。



- (ウ) 職員が障害者への理解を深めるために必要な知識習得や意識醸成に取り組めます。
- (エ) 特別区では平成 30（2018）年度から知的障害者及び精神障害者を対象に加えて障害者を対象とする採用選考を実施していることや区において精神障害を事由とする職員の数が増加傾向にあることを踏まえ、精神障害又は発達障害がある職員が配属された所属長については、厚生労働省が実施する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版）」を受講するよう努めます。

#### イ 募集・採用

- (ア) 障害者を対象とした技能系職員の採用選考を行います。
- (イ) 短時間であれば勤務可能な障害者の雇用機会を確保するため、会計年度任用職員制度を活用して職を整備します。
- (ウ) 職員の募集・採用に当たっては、特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定しないほか、「自力で通勤できること。」「介助者なしで業務遂行が可能であること。」「就労支援機関に所属・登録していること。」等の条件（付帯事項）を設定しないこととします。
- (エ) 職員採用に係る競争試験・選考の実施に当たっては、手話通訳者の配置や拡大印刷等の対応により、障害特性に応じた合理的配慮を行います。

#### ウ 働き方

テレワーク及び時差勤務の弾力的な運用、障害がある職員の就労（任用）継続に資することを条件として日又は時間単位で取得できる短期の病気休暇（無給）の整備、ICTを活用した時間や場所に捉われず、制約のない事務処理の確立など、障害特性に応じた多様な働き方を推進します。

#### エ キャリア形成・職員配置等

- (ア) 所属長との自己申告に係る面接により把握した必要な配慮事項（通勤、職場環境、障害特性等）や異動希望先を総合的に勘案し、障害がある職員の能力伸長とキャリア形成を図りながら、弾力的かつ適材適所の職員配置を推進します。
- (イ) 障害がある職員の障害特性を踏まえた上で、組織目標の実現に向けたプロセスや行動、業績を公平に評価する人事評価制度の運用を図ります。
- (ウ) 研修を実施するに当たっては、障害がある職員の希望に応じて必要な合理的配慮を行います。

#### オ 関係法令の制定・改正への対応

本計画の策定後に関係法令の制定や改正があったときは、必要に応じた対応を行います。

## 8 その他

### (1) 障害者優先調達推進

障害者が働く施設において活躍する場を確保するとともに、就労支援施設等の基盤を支えるため、港区障害者優先調達方針※に基づき、障害者就労施設等からの物品やサービスの調達目標額を定め、各部門における優先的・積極的な調達に努めます。

※ 港区障害者優先調達方針とは、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」に基づき、毎年度策定している「港区における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」をいいます。

### (2) 港区障害者インターンシップ事業の継続・充実

港区役所における就労体験の機会を提供する中でそれぞれの障害に適した業務及び就労内容のあり方等を探り、障害者の職域の拡大や授産施設等への業務委託の可能性を検証することを目的とした港区障害者インターンシップ事業を継続実施します。

また、インターンシップ期間の延長や職務内容のステップアップを図るなど、障害者インターンシップ生の個々の資質・能力に応じて就労体験の充実を図ります。

## 9 参考資料

### (1) 障害者雇用に関する職員アンケート集計結果

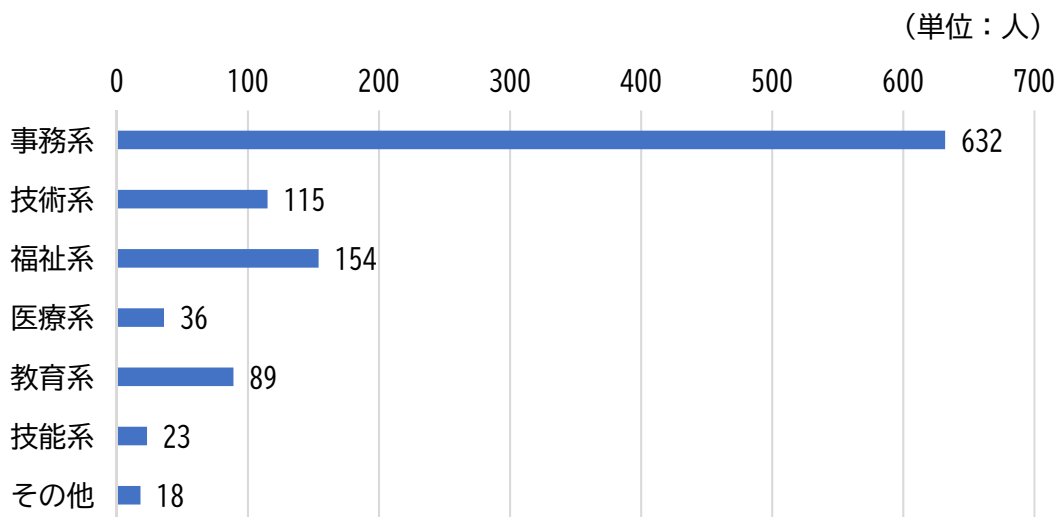
障害者活躍推進計画の策定に当たり、障害者雇用に関する職員アンケートを実施しました。

ア アンケートの対象者：常勤職員、再任用職員及び会計年度任用職員

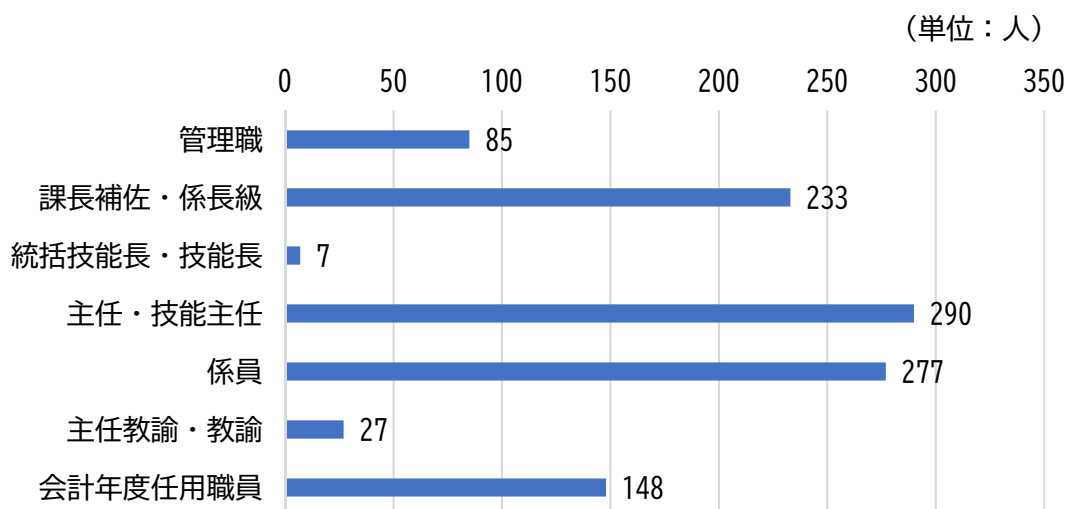
イ アンケート実施期間：令和2（2020）年10月8日から令和2（2020）年10月21日まで

ウ 回答数：1,067件

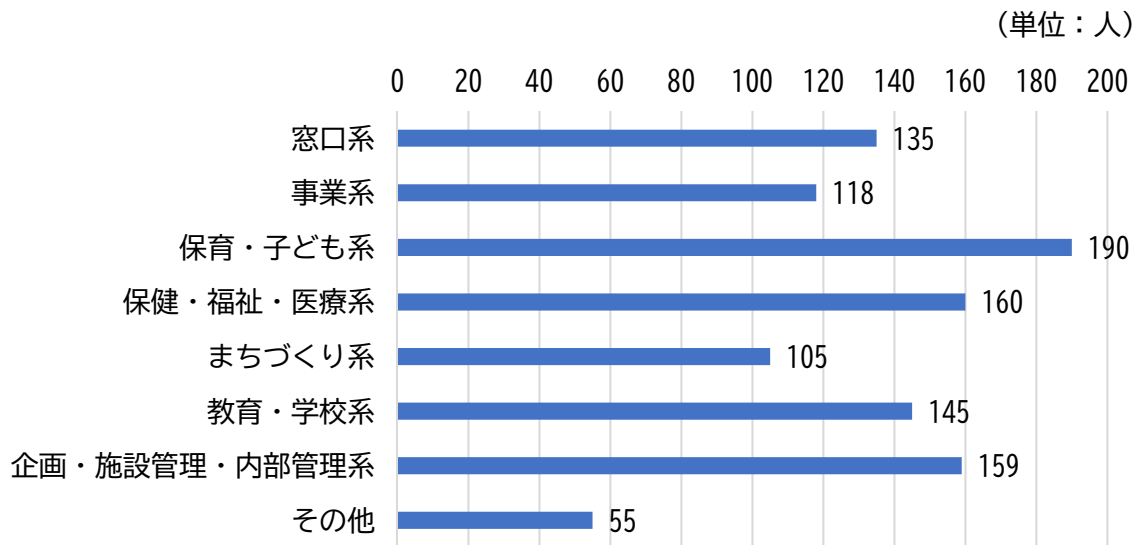
#### 1 職種の分野について教えてください。



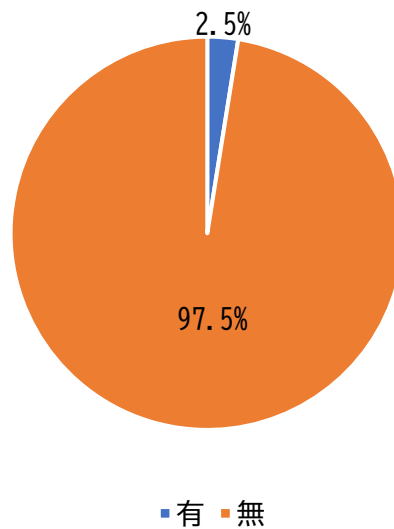
#### 2 職位について教えてください。



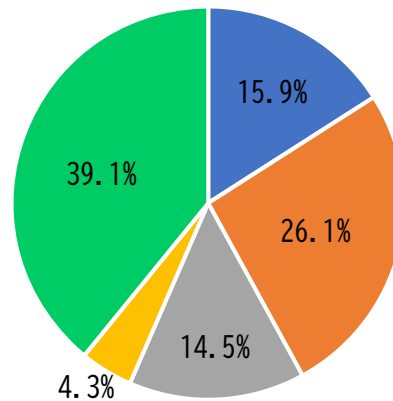
3 担当している仕事の主な分野について教えてください。



4 障害者手帳の所有の有無について教えてください。



5 障害がある職員にお聞きします。港区は、障害者が働きやすい職場環境になっていると思いますか。



■ そう思う ■ まあまあ思う ■ あまり思わない ■ 全く思わない ■ わからない

6 5で「そう思う」又は「まあまあ思う」を選択した理由は何ですか。

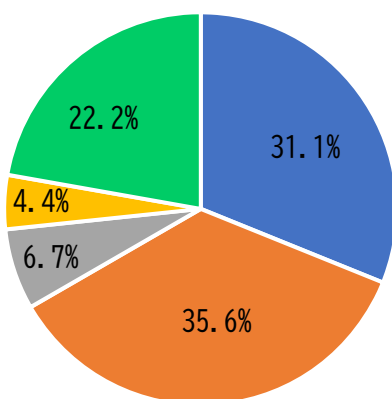
- ・ 施設等での配慮があるから。
- ・ 既に障害者雇用が進んでいるから。
- ・ 職場での理解があるから。
- ・ 実際に働いているところを見ると、働きやすい職場環境だと感じるため。
- ・ 異動前職場(主に会計・文書管理システムを用いた仕事)よりは、自分のスキルと肌に合うから。
- ・ 本庁施設面の配慮が一定程度認められるため。
- ・ 障害者雇用について職員の理解が進んでいるため。
- ・ 障害者の職員がいるのが当たり前な環境になっている気がするから。
- ・ 障害がある方と仕事をしている中で障害がある方を助ける人が近くにいて安心できる職場だと感じたから。
- ・ 障害者に対して配慮を行っている。
- ・ 突然の体調不良の時などに遠慮なく休ませてもらえる。勤務時間も今のところほとんど残業をしないで済んでいる。
- ・ 予算化しやすい設備や制度は、障害がある区民を対象とした施策に準じて整えられつつあると思われるから。ただし、まだまだ苦しいことや困っていることを職場で自ら声に出せる環境にはない。

- ・障害の程度に応じた勤務場所の配慮等は一定程度行われていると思う。
- ・障害がある職員限定ではないが、コロナ禍を契機に在宅勤務や時差勤務も利用できるようになったため。
- ・障害者を対象とした採用枠があるため。
- ・障害がある方と一緒に働いた経験があるため。
- ・体調を配慮してくださり、職務の共有を図りながら自分ができることを身に付けて行くことが出来る。困ったときにはすぐに周囲の方が対応してくださるので、自分ができる業務の幅も広がっている気がする。
- ・透析による不在がある。管理職や同僚などに負担をかけている面はあると思うが、安心して治療を行う環境を作っていただけるとありがたいと感じている。
- ・障害の状態や度合いに対して職場環境の改善が行われている。

7 5で「あまり思わない」又は「全く思わない」を選択した理由は何ですか。

- ・職員用の休憩室・ロッカールームが狭い、バリアフリー化されていない。
- ・執務スペースが狭い等（職場環境の改善があると良い）。
- ・本庁舎の造りが古いため大規模改修でも対応出来なかったのだと思うが、トイレ・東側玄関・階段は、職員だけでなく利用者にとっても使いにくい形状である。給湯室・ロッカー等は障害がない職員同士でもすれ違うのが難しいほど狭く、車いすや杖を使う職員には使うのが難しい。
- ・扉が自動ドアではなく、歩行にハンディのある方が利用しやすい環境ではない。事務机の間が狭く、歩行にハンディがあると通りにくい。
- ・現在の職場は現業職場であり業務内容が作業のみである。現在は現場作業以外の業務に従事しているが、作業を行えない負い目を感じている。
- ・一口に障害と言っても個々で症状が違うので、人事異動前に障害に対してのヒアリングをして欲しいと思っている。
- ・障害者手帳を取得できない障害がある中、執務室内に床置きしているゴミ箱につまずいたり、見えていない側から歩いてくる方に激突したり、什器にぶつかることがしばしばある。安全で、余裕のある執務室レイアウトになるようにフリーアドレス化に期待している。
- ・執務室の通路が狭く、転びそうになる。職員の背もたれ同士の幅が狭い。
- ・一人ひとりの担当業務量が少なくないため、フォローをお願いしにくく感じる。以前同じ部署だった障害がある方が、異動後に退職した状況を見ているため。

8 障害がある職員にお聞きします。同じ職場の職員は障害者への配慮に関する理解が十分にあると思いますか。

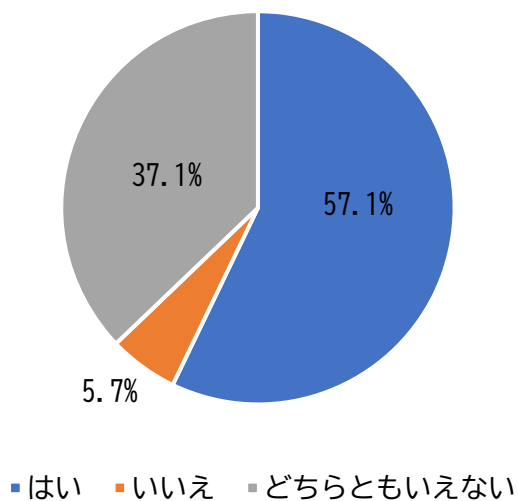


■ そう思う ■ まあまあ思う ■ あまり思わない ■ 全く思わない ■ わからない

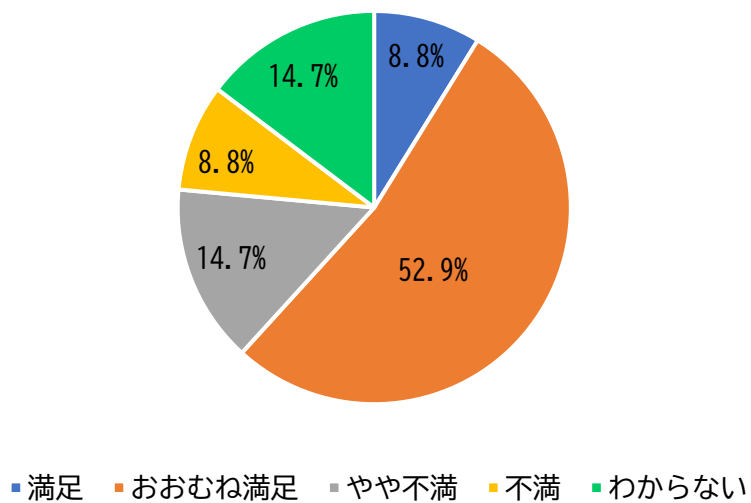
9 8で「あまり思わない」又は「全く思わない」を選択した理由は何ですか。

- ・目に見えにくい障害（発達障害等）についての知識を持つ人が少ないため、理解してもらうことが難しい。
- ・上肢肢体不自由であるため、障害が伝わりにくく、都度、障害について説明しなくてはならないことが精神的につらい。
- ・見た目の障害しか周囲には分からないから。

10 障害がある職員にお聞きします。業務を遂行する上で困ったときに職場の人に遠慮なく相談できる環境ですか。

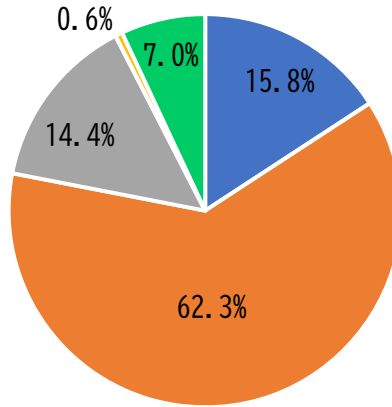


11 障害がある職員にお聞きします。港区に入区してから現在までの働きやすさの満足度を教えてください。





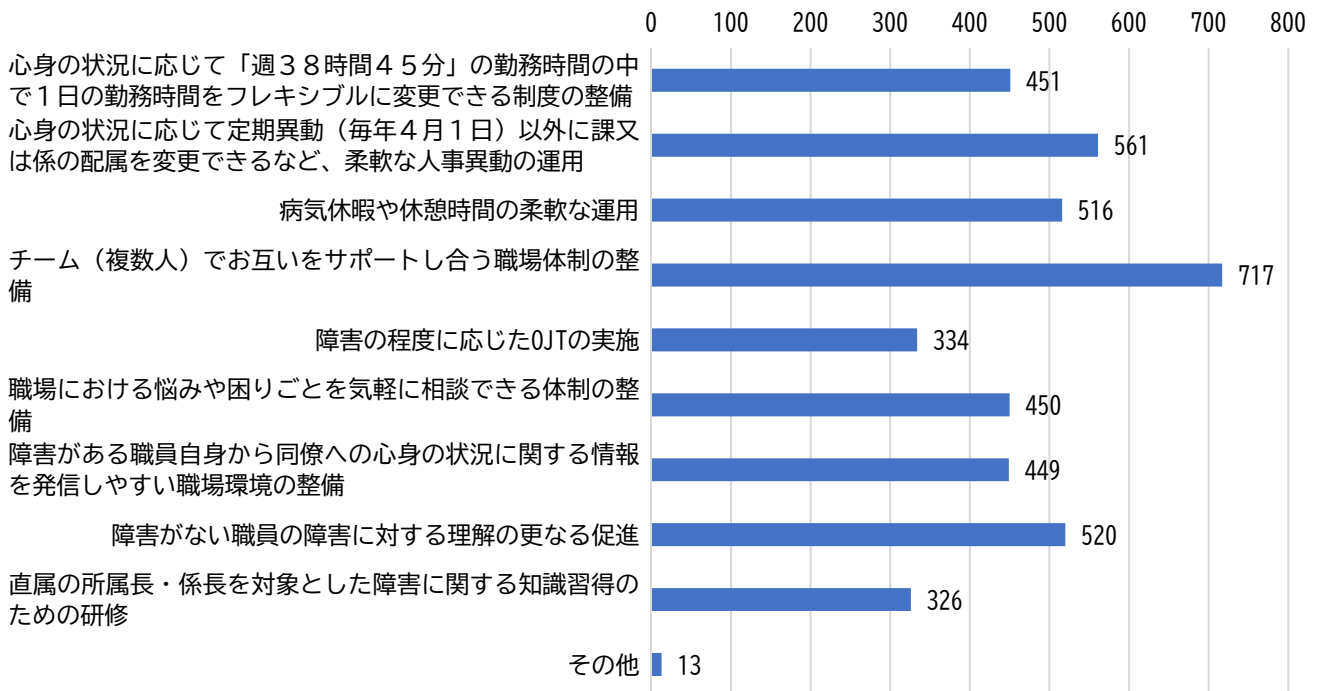
12 障害がない職員にお聞きします。あなたは障害者への合理的配慮に関する理解が十分にあると思いますか。



■ そう思う ■ まあまあ思う ■ あまり思わない ■ 全く思わない ■ わからない

13 全ての職員にお聞きします。障害がある職員と障害がない職員が互いに支え合い、働きやすい職場を実現するため、あなたが重視したいと考える取組について教えてください。(複数選択可)

(単位：件)



14 障害者雇用・職員配置に関して自由意見をご記入ください。

区分	件数	主な意見
勤務時間	23 件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人の心身の状態に合わせ、週 38 時間 45 分に捉われず短時間勤務（例：6H×5 日、4H×3 日等）できる制度が必要である。</li> <li>・ 一日当たり短時間で、長い期間雇用できると良い。</li> <li>・ 一律に異動や勤務時間などの制度を決めて利用してもらうのではなく、その人に合った職場環境や業務内容を整えていくことが重要である。</li> </ul>
理解促進・情報発信	60 件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害に関する研修等を全職員対象で行う必要がある。</li> <li>・ 軽度な精神障害の場合、個性なのか障害なのかが分からず、接し方に苦慮するため、産業医の意見を踏まえ、安全衛生に関する職員向けニュースで情報発信していく必要がある。</li> <li>・ ジョブコーチ的な方がいれば本人も同僚も働きやすい職場になると思う。</li> <li>・ 障害がある同僚職員の障害の程度、困難な作業など直接聞くことが困難なため、自ら情報発信しやすい環境の整備が必要である。</li> <li>・ 配慮してほしいことがあれば、可能な限り上司から具体的に周知してほしい。</li> <li>・ 障害の種類や重度・軽度の違いがあまりに大きいため、様々なケースの具体的対応事例（成功事例）を紹介する必要がある。</li> </ul>
職員配置	46 件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 適性があり、周囲の職員の理解がある場合は、異動年限を超えた配置など、適材適所の柔軟な配置を今後も実施すべきである。</li> <li>・ テレワークが利用しやすい職場への配置を行う。</li> <li>・ 能力に合わせた適正配置や働き方の工夫が最も重要である。</li> </ul>

区分	件数	主な意見
職員配置 (前頁からの続き)	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ チームで支え合える職員配置にして欲しい。</li> <li>・ 可能な限り多様な課に配属することが望ましい。</li> </ul>
執務環境	15 件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現状はデスクやキャビネットなどの什器が占めており、車椅子が通ることを想定していないレイアウトとなっているため、執務室内のバリアフリー化が必要である。</li> <li>・ 転倒防止や可動域の確保等に配慮するため、ワークスタイル改革を早急に全所管課で実施すべき。</li> </ul>
その他	42 件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害と診断されないグレーゾーンの職員も多数いると思われるため、障害の有無にかかわらず、働きやすい環境を作るための指針を明確に示してほしい。</li> <li>・ 区全体として、一人当たりの業務量を通院等がしやすい量に削減することが必要だと思う。</li> <li>・ 保育職場では、どの部署に障害がある方々が働いているのか実態がわからないので、もっと明確になると良い。</li> <li>・ 障害がある方に配慮した職場づくりは、障害がない人にとっても、妊娠、育児、介護、病気、家庭の事情等含めて、誰にとっても働きやすいと思う。障害の有無という切り口に捉われずに、働き方について柔軟なシステムや考え方が当たり前で浸透するとよい。</li> <li>・ 難病の人でも障害者同様、休暇制度の整備など働きやすい職場を実現してほしい。</li> <li>・ 障害がある職員同士が意見交換できるようにしてほしい。</li> </ul>

## (2) 港区の障害者団体に対するアンケート集計結果

港区の障害者団体（8団体：港区視覚障害者福祉協会、港区聴覚障害者協会、港区手をつなぐ親の会、港区重症心身障害児（者）を守る会、港区中途障害者会、港区失語症友の会「みなとの会」、みなと高次脳、港区心身障害児・者団体連合会）に対して、港区職員の障害者雇用に関するアンケートを実施しました（回答は任意です）。

○アンケート実施期間：令和2（2020）年10月30日から令和2（2020）年11月18日まで

区が障害者を採用する際の雇用形態に関する主な意見	障害がある職員が働き続けるための職場環境づくりに関する主な意見
静かな環境、広い空間、適宜休憩が取れる、週20時間以内の労働時間を整備する。	仕事の単位量を少なくすることで疲れにくくする。
就業時間は、その日の体調に合わせてられるように出勤時間をずらすことができたり自分の身体にとって効率が良いと思われる就業時間を決められると良いと思います。	職場の人が障害について理解していることを示すだけで当事者のモチベーションは上がり、安心して自分のペースで働くことができる。高次脳機能障害である私の場合、自分の障害について自分の口から職場の人に説明したことで、気軽に協力を求めたり、相談できるようになりました。
視覚障害は、移動の際の困難が大きな課題である。特に中途視覚障害になると、移動の訓練だけで2年以上かかる。テレワークといった在宅勤務を考慮してください。	視覚障害者は、プリントディスプレイを抱えている。 デジタル化が進むと文字を音声で聞くことにより理解ができるので、大変助かる。
本人の精神、体力次第です。精神障害の方はフルタイム勤務を極力避けた方が良さそうです。週29時間勤務が無難かもしれません。	配置までは、支援事業者とも連携しながら障害者本人の特性を見極め、本人に適した部署に配置すること。
障害者の事情を考慮し、きめ細かい雇用形態を望みます。	障害がなるべくハンディキャップにならないような職種に配属する。 例として、言語障害がある職員には、電話等の対応はさせないよう配慮するなど。

区が障害者を採用する際の雇用形態に関する主な意見	障害がある職員が働き続けるための職場環境づくりに関する主な意見
障害特性と個人の行動傾向を担当支援員や家族から情報を受け取り、個別に支援することから始めると良いと思います。	上司が障害特性を把握するとともに、同じ部署のメンバーの共通理解が本人を支えます。 障害がある職員という発想ではなく、一人の個人として接して欲しいです。

(3) 各任命権者の目標・取組内容（再掲）

各任命権者の目標及び取組内容について、次のとおり整理します。

目標・取組内容（再掲）	任 命 権 者				
	港 区 長	港 区 議 会 議 長	港 区 教 育 委 員 会	港 区 選 挙 管 理 委 員 会	港 区 代 表 監 査 委 員
1 採用に関する目標 令和7（2025）年度の障害者雇用率：3.00%	各任命権者が一体となって達成に取り組む目標 （毎年度の点検対象）				
2 定着に関する目標 採用1年後の定着率：100%					
3 満足度に関する目標 令和7（2025）年度の障害がある職員の働きやすさの満足度：67.0%					
4 取組内容 （1）障害がある職員の活躍を推進する体制整備（障害者雇用推進チームの設置等） （2）障害がある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出（選定・創出に必要な心身の状況把握） （3）障害がある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理（就労支援機器の導入、テレワークや時差勤務の弾力的な運用等） ※取組内容の詳細は、「7 障害がある職員の活躍に向けた取組内容」を参照	各任命権者が一体となって取り組むことを基本としながら、障害がある職員の配置や職場環境等の実情に応じて、自律的・自主的に対応する取組				

区 の 木



ハナミズキ

区 の 花



アジサイ



バラ



港区のマークは、昭和24年7月30日に制定しました。旧芝・麻布・赤坂の3区を  
一丸とし、その象徴として港区の頭文字である「み」を力強く、図案化したものです。

刊行物発行番号 2020249-6441

## 港区職員における障害者活躍推進計画

令和3（2021）年3月 発行

発行 港区

編集 港区総務部人事課

港区芝公園一丁目5番25号

03-3578-2111（代表）

<https://www.city.minato.tokyo.jp>



港区は、みどりの保全とごみの減量に努めています。

この「港区職員における障害者活躍推進計画」は、古紙を活用した再生紙を  
使用しています。