

都庁における
障害者活躍推進計画
(第2期)

令和7年2月

目次

第1	計画の基本的事項	
1	策定趣旨	1
2	策定主体	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	13
第3	障害者活躍に向けた取組	
1	推進体制の整備	15
2	職務環境の整備	17
3	障害を有する職員の採用・育成等	21
4	その他	24
第4	取組事項一覧	25
参考	各団体からの意見	32

第1 計画の基本的事項

1 策定趣旨

- 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さらに広げるとともに、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、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）の改正を受け、令和2年3月に、令和2年度から令和6年度までを計画期間とする「都庁における障害者活躍推進計画」（以下「前計画」という。）を策定・公表しました。
- 今般、前計画における取組結果を踏まえ、障害を有する職員の更なる活躍を推進するため、「都庁における障害者活躍推進計画（第2期）」（以下「本計画」という。）を策定しました。
- 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 策定主体

- 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）の連名で策定しました。
（※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7年度から令和11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

- 計画の策定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、常勤職員の採用である障害者Ⅲ類採用選考のほか、非常勤職員の採用があります。
- 都においては、受験資格における障害種別の拡大や年齢の引き上げ等、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 障害者Ⅲ類採用選考

- 昭和56年度から身体障害者を対象とする障害者Ⅲ類採用選考を開始し、令和6年4月現在、延べ1,027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、採用に係る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

- 令和4年度選考～
受験資格の年齢について、18歳以上40歳未満から、18歳以上60歳未満へ引き上げ
- 令和5年度選考～
受験資格の年齢について、定年年齢の引上げに伴い、18歳以上61歳未満へ引き上げ

- なお、障害者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 オフィスサポートセンター

(ア) 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。
- 都庁内の各部署から各種庶務事務や軽作業等を切り出し、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、近年の受入実績は、令和3年度は延べ23名、令和4年度は延べ27名、令和5年度は延べ34名、期間は概ね1週間から3週間です。

(イ) 常勤職員へのステップアップ

- 令和2年度に、一定の勤務実績を有するオフィスサポーターが、選考を経て常勤職員へステップアップできる枠組みを創設し、令和3年4月より常勤職員の任用を開始しています。
- 令和6年4月現在、延べ16名を常勤職員として採用してきました。

ウ 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。

【各種庶務事務や軽作業の様子】



【東京チャレンジオフィス】



【オフィスサポートセンター】

(2) 障害者雇用率の現状

概要

- 前計画では、障害者雇用率の目標を3%に設定して、障害を有する職員の雇用等に取り組みました。
- 取組の結果、令和6年の知事部局の障害者雇用率は、3.26%となり、前計画の障害者雇用率の目標及び法定雇用率（2.8%）を達成しており、他の任命権者においても概ね同様の状況です。
- この知事部局の数値は、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6年障害者雇用率（※2）

区分	雇用率
知事部局	3.26%
議会局	3.21%
人事委員会	8.13%
監査委員（監査事務局）	2.25%（※3）

区分	雇用率
交通局	4.31%
水道局	3.47%
下水道局	3.83%

（※2）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。

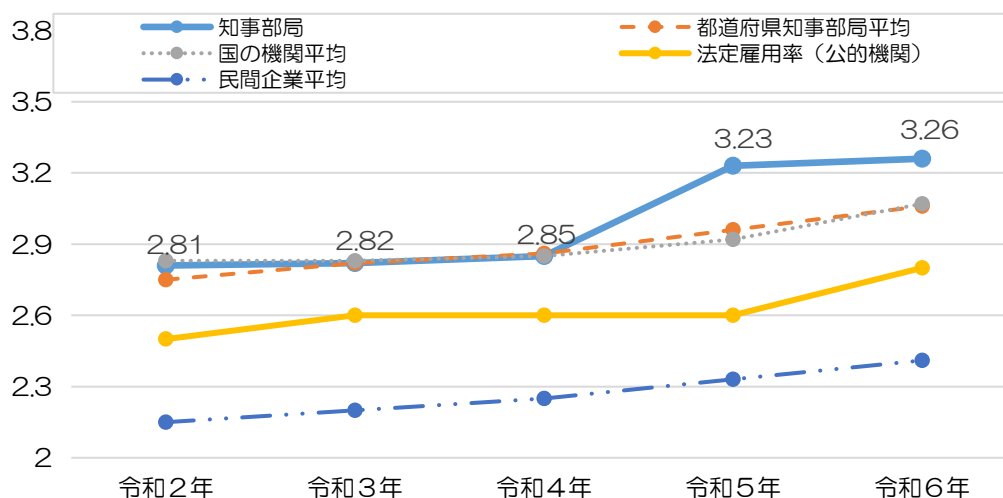
（※3）監査委員は、障害者の雇用義務は達成している状況

（参考：本計画対象外の任命権者の障害者雇用率）

警視庁 2.88%、東京消防庁 3.66%、教育委員会 1.95%

第2 都の障害者雇用の現状と目標

障害者雇用率の推移（令和2年-令和6年）



都（知事部局）	2.81	2.82	2.85	3.23	3.26
都道府県知事部局平均	2.75	2.82	2.86	2.96	3.06
国の機関平均	2.83	2.83	2.85	2.92	3.07
法定雇用率（公的機関）	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8
民間企業平均	2.15	2.20	2.25	2.33	2.41

（3）職場定着の状況

- 採用後1年間の定着率は、95.2%（※4）です。
- 民間企業の定着率70.4%（※5）を大きく上回っています。

（※4）障害者Ⅲ類採用選考及び非常勤職員から常勤職員へのステップアップすることを可能とする採用選考において、令和5年4月1日に採用された職員の採用後1年間の定着率

（※5）「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」）

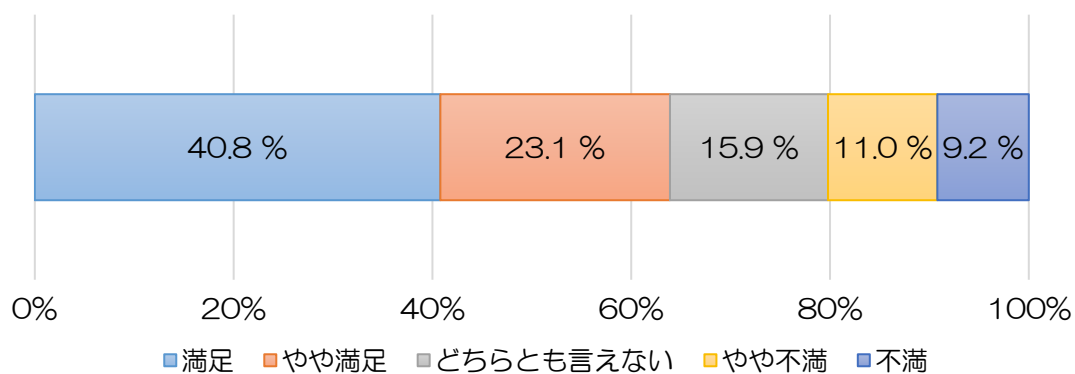
民間（障害者求人）における就職後1年間の定着率

(4) 職員アンケートの結果

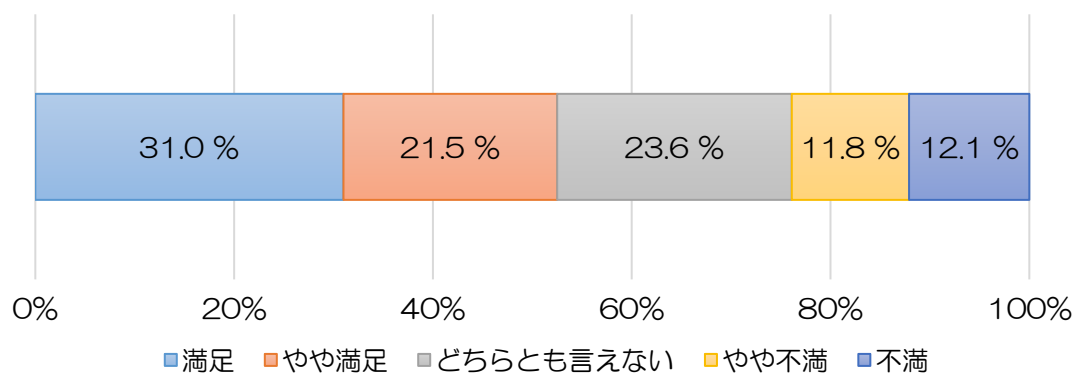
概要

- 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 現在の職場環境（設備等）に満足していますか（障害を有する職員のみ）。

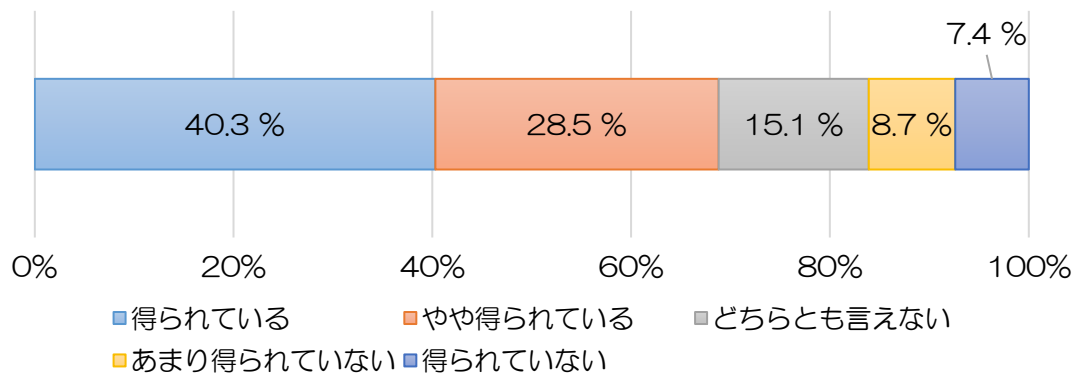


Q.2 職場における相談・支援体制に満足していますか（障害を有する職員のみ）。

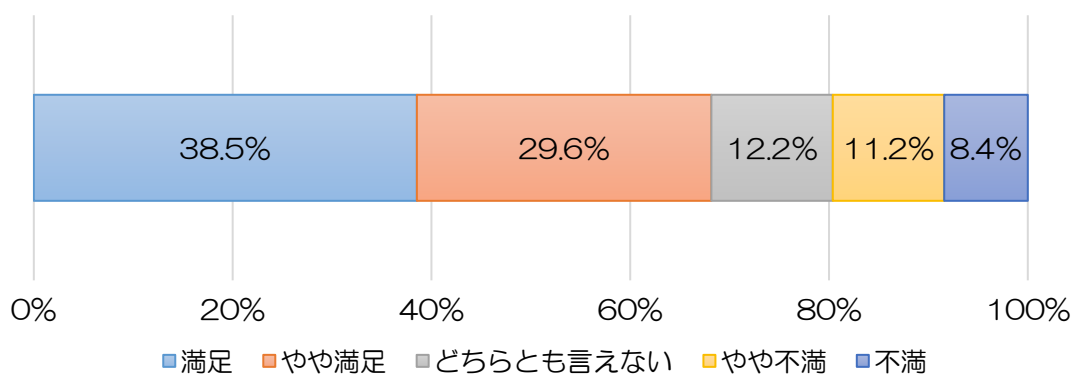


第2 都の障害者雇用の現状と目標

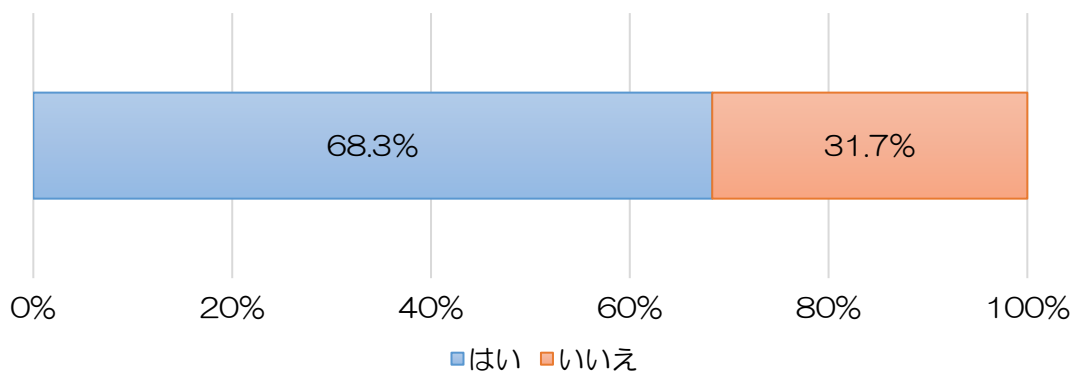
Q.3 あなたの障害について職場の上司や同僚から理解や協力を得られていますか（障害を有する職員のみ）。



Q.4 Q1～Q3の全体評価として、現在、都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）。

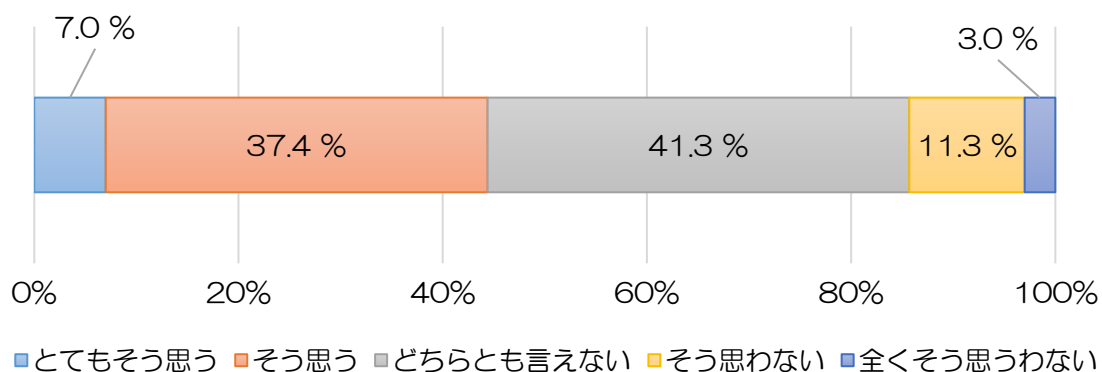


Q.5 あなたは、都庁で障害を有する職員と一緒に働いたことがありますか。

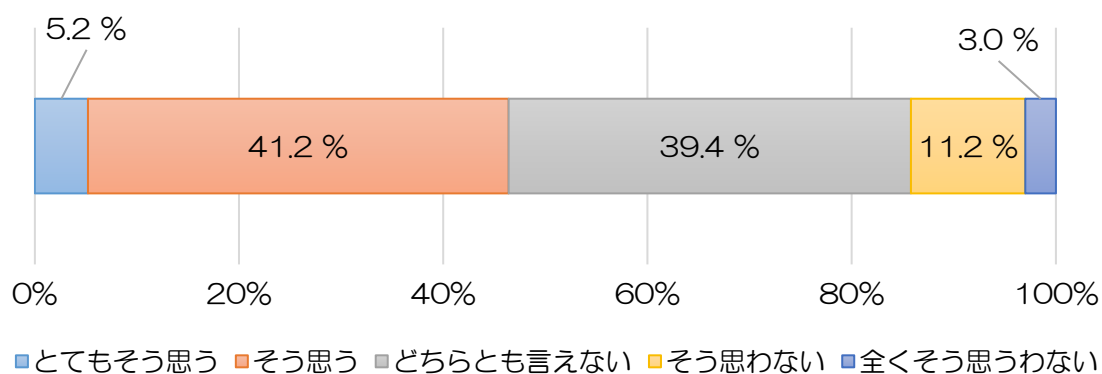


第2 都の障害者雇用の現状と目標

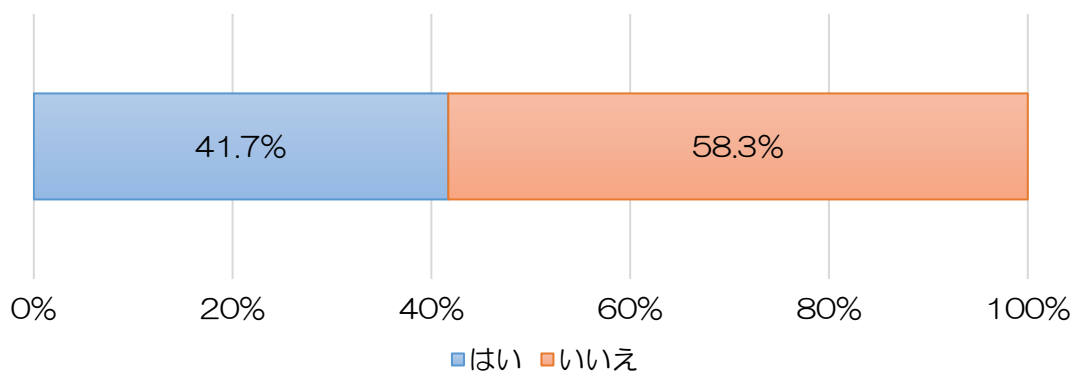
Q.6 あなたは、都庁が障害を有する職員にとって働きやすい職場だと思いますか。



Q.7 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。



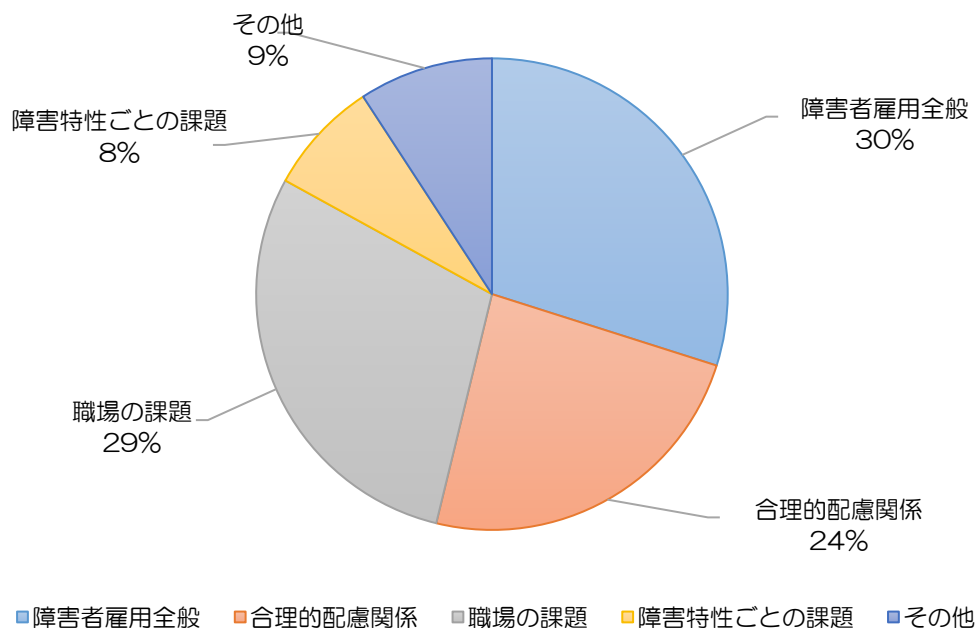
Q.8 「合理的配慮の提供に関する事例集」(総務局策定)を知っていますか。



(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)

第2 都の障害者雇用の現状と目標

職員アンケートにおける主な自由意見



- 先天的でなくても、病気や事故などで後天的に障害を持つ可能性は誰しもあり、他人事ではなく都庁における障害者雇用が進めば、誰もが働きやすい環境になっていくと考える。
- 研修や事例集も充実していると感じるが、障害を有する職員への理解を促す上で一番効果があるのは、障害を有する職員と一緒に働くことではないか。
- 障害を持つ職員が配慮を望んでいるのか、気を遣ってほしくないと思っているのか、管理職が聞き取り、他職員に伝えてもらえると、接しやすくなると思う。
- 障害者雇用者がいきいきと働いているような事例を見られるようなものがあると、勇気をもらえる人が増えると思う。そういう事例が広まればよい。
- 障害者、健常者に関わらず、全ての職員が働きやすい職場環境をつくることが重要であると思う。

職員アンケート実施期間：令和6年11月5日（火）から11月29日（金）まで
有効回答数：5,129件 自由意見回答数：1,277件

2 目標

(1) 採用に関する目標

【障害者雇用率】

➤ 令和11年6月1日時点 各任命権者3% (※6)

○ 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11年の上記調査で達成状況を確認

(※6) 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を除く知事部局、議会局、人事委員会、監査委員、交通局、水道局及び下水道局の障害者雇用率の目標

(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 96%超 (※7)

○ 評価方法

- 障害者Ⅲ類採用選考及び非常勤職員から常勤職員へのステップアップを可能とする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

(※7) 過去10年間(平成26年度から令和5年度まで)の職場定着率の平均(95.6%)を上回る数値を目標に設定

(3) 職場満足度に関する目標

【職場満足度】

障害を有する職員の職場満足度の向上を目指し、以下のとおり、目標設定

➤ 障害を有する職員の職場満足度 70%超 (※8)

○ 評価方法

- 職員アンケートの「都で働いていることについて、満足しているか」という設問に対して、「満足している」又は「やや満足している」と回答した障害を有する職員の割合を算出
- 毎年度職員アンケートを実施し、達成状況を確認

(※8) 令和6年度に実施した職員アンケートの職場満足度(68.1%)を上回る数値を目標に設定

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。
- 計画策定、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策定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（※9）」を設置します。

（※9）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策定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 計画策定

- 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（車椅子利用者対応トイレ、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

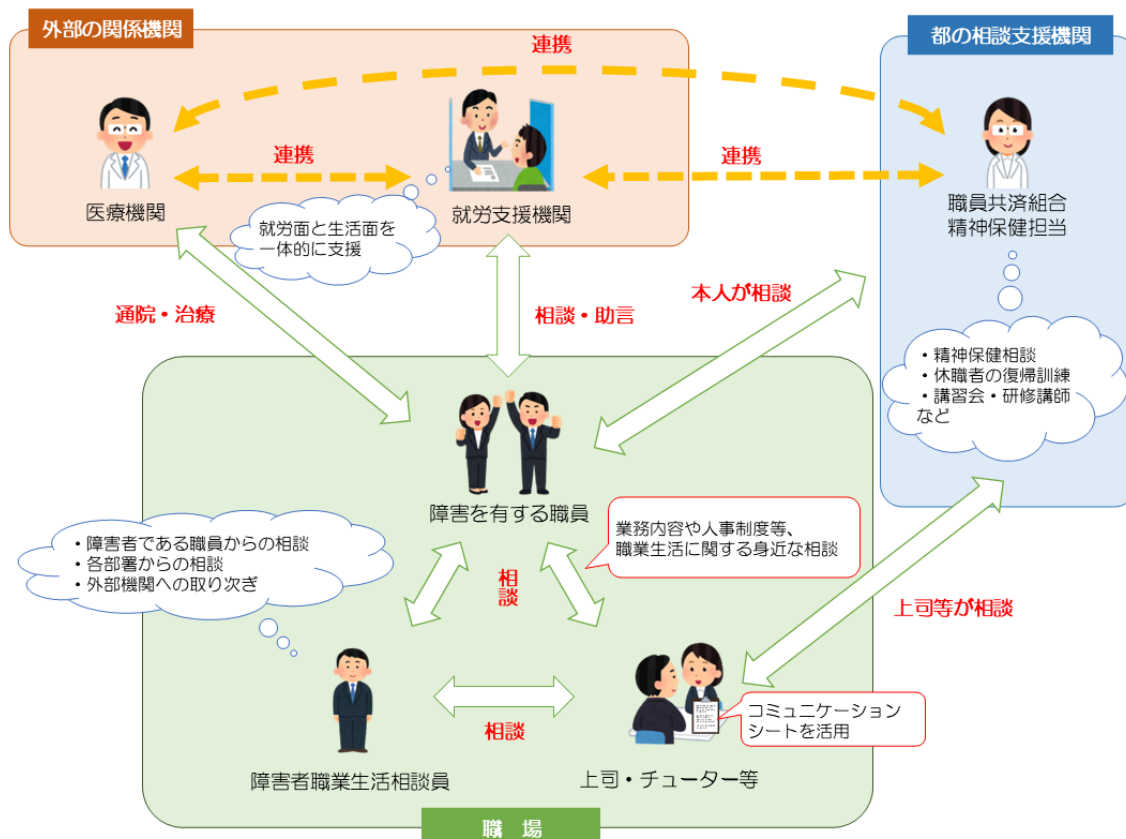
- 職場において支障となっている事情等に関して、相談に応じ、適切に対応するため、各所属の管理職等による相談体制を整備します。
- 障害を有する職員が自らの障害特性等を記載し、所属長に共有できる「障害特性等に関するコミュニケーションシート」を新たに導入します。
- 「障害特性等に関するコミュニケーションシート」を活用し、所属長と職員の間での障害や必要な設備に対する認識のズレを生じにくくさ

第3 障害者活躍に向けた取組

せることで、相談内容への適切な対応を促します。

- 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6年12月時点で197名を選任）。
- 障害者職業生活相談員に具体的な相談対応方法等を周知する機会を増やすことで、相談に対する支援力を向上させます。
- 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や東京都手話言語条例等の研修を通して、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。
- 「障害特性等に関するコミュニケーションシート」を活用し、障害を有する職員が、必要に応じて自らの障害特性や配慮事項等を周囲に正しく伝えることができるようにすることで、職場での障害に対する理解を促進します。
- 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」を改訂し、新任研修を含めた研修で取り扱うことで、職場における執務環境や障害に対する理解を向上させます。

ウ 外部の関係機関等との連携

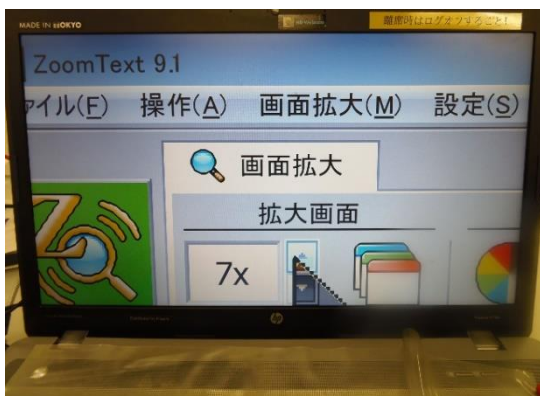
- 就労支援機関等の外部機関と連携し、定期的な面談等を実施することで、職員が安定して勤務できるよう支援します（チャレンジ雇用・オフィスサポートセンター）。

(3) 障害を有する職員が勤務できる職場の拡大

- オフィスサポートセンターに勤務する知的障害を有する職員が、都庁の各部局で勤務し、事務等の補助を行う取組を全庁に拡大していきます（オフィスサポートセンター）。

第3 障害者活躍に向けた取組

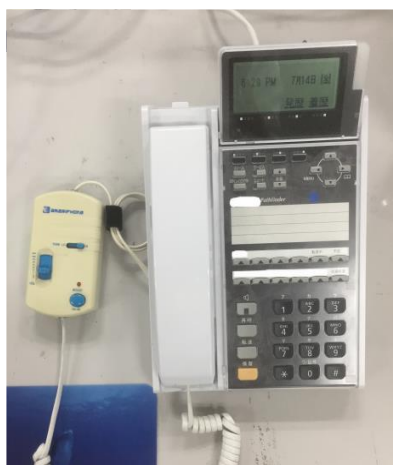
【障害特性に配慮した就労支援機器等の事例】



【画面拡大ソフト】



【音声スキャナー】



【音声拡大機能付電話】



【音声認識アプリ】



【コピー機等使用時の踏み台】



【専用プリンターの設置】

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。
- 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(※10)。
 - ・ 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(※11)。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。

(※10) 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。

(※11) 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障害者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。
- 知的障害を有する職員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雇用を実施し、知的障害者の雇用促進を図ります（オフィスサポートセンター）。

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（チャレンジ雇用職員）。
- 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（オフィスサポーター）。
- 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

- 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。(※12)
- 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)。(※12)
- 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。(※12)
- 障害を有する職員のロールモデルとなるよう、都庁で働く障害を有する職員の活躍事例を、掲示板やメールマガジン等に掲載し、職員向けに紹介・周知する取組を新たに行います。
- 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。
- 外部の専門家による研修や面談等を行い、職員のスキルアップに繋がるよう、人材育成に取り組みます(オフィスサポートセンター)。

(※12) 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

- 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(※13)
 - 短時間勤務を含めた勤務時間の多様化(チャレンジ雇用)
 - テレワーク(※13)
 - 年次有給休暇など各種休暇の取得(※13)

(※13) 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

- 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、オフィスサポートセンター）。
- 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11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96%超	○ (全任命権者一体の取組)								
(3) 職場満足度に関する目標									
・70%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策定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)								

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
イ 計画策定									
・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)								
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	○	○	○	○	○	○	○	○	○
・障害を有する職員が自らの障害特性等を記載し、所属長に共有できる「障害特性等に関するコミュニケーションシート」を導入	○	○	○	○	○	○	○	○	○
・「障害特性等に関するコミュニケーションシート」を活用し、所属長と職員の間での障害や必要な設備に対する認識のズレを生じにくくさせることで、相談内容への適切な対応を促進	○	○	○	○	○	○	○	○	○
・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	○	○	○	○	-	-	○	○	○

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"> 「障害者職業生活相談員」に具体的な相談対応方法等を周知する機会を増やし、相談に対する支援力を向上 	○	○	○	○	-	-	○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> 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)						○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> 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									
<ul style="list-style-type: none"> eラーニングを活用した障害者差別解消法や東京都手話言語条例等の研修を通して、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)						○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> 「障害特性等に関するコミュニケーションシート」を活用し、障害特性や配慮事項等を、周囲に正しく伝えられるようにすることで、職場での障害に対する理解を促進 	○	○	○	○	○	○	○	○	○
<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 	(知事部局等一体の取組)						○	○	○
<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」を改定し、研修で取り扱うことで、職場における執務環境や障害に対する理解を向上 	(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 外部の関係機関等との連携									
・就労支援機関等の外部機関と連携し、定期的な面談等を実施することで、職員の安定的な勤務を支援	○	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) 障害を有する職員が勤務する職務環境に係る取組									
・知的障害を有する職員が都庁の各部局で勤務し、事務等の補助を行う取組を全庁に拡大	○	-	-	-	-	-	-	-	-
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。 ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定 ②自力で通勤できることといった条件を設定 ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定 ④「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 ⑤特定の就労支援機関からのみ受入れを実施 	○ (全任命権者一体の取組)								
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実施	○ (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"> 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"> 知的障害を有する職員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雇用を実施し、知的障害者の雇用を促進 	○	-	-	-	-	-	-	-	-
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、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さらに進め、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)								

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"> 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)								
<ul style="list-style-type: none"> 障害を有する職員のロールモデルとなるよう、都庁で働く障害を有する職員の活躍事例を掲示板やメールマガジン等に掲載し、職員向けに紹介・周知 	○ (全任命権者一体の取組)								
<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 	○	○	○	○	○	○	○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> 外部の専門家による研修や面談等を行い、職員のスキルアップに繋がるよう、人材育成を実施 	○	-	-	-	-	-	-	-	-
(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 <p>①時差勤務、フレックスタイム制 ②短時間勤務を含めた勤務時間の多様化 ③テレワーク ④年次有給休暇など各種休暇の取得</p>	○	○	○	○	○	○	○	○	○
4 その他									
(1) 職務の選定・創出									
<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 	○	-	-	-	-	-	-	-	-
<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) 	○	○	○	○	○	○	○	○	○

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
(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

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

<障害者団体からいただいた主な意見>

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"> ○ 周囲の職員が個々の障害特性を理解できるよう、職員間でコミュニケーションを深められると良い。 ○ 本人からの発信も必要であるし、周囲の職員が偏見を持たずに受け入れてほしい。 ○ 就労支援機器の配備や周囲からの配慮など、どのように工夫すれば障害を有する職員が活躍できるのか考えてほしい。
社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自らの障害を開示し活躍している方を紹介することは、本人にとっても励みになる上、ロールモデルを探している方にも有用 ○ 障害者本人を知ってもらうことが何より大事であり、知的障害者が、オフィスサポートセンターを出て仕事をする取組を進めてほしい。 ○ 短時間からの働き方など、あまり形にとらわれずに色々な雇用形態があってもよい。
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"> ○ 精神障害を発病後、生活安定までには数年を要することもあるため、障害者Ⅲ類選考の受験年齢引き上げは、とても良い取組 ○ 職員間で、障害者に対する固定概念を持たないで、障害特性を受入れてもらいたい。 ○ 障害者が長期的・安定的に勤務できるよう、定着率を高める取組を継続してほしい。

<職員団体からいただいた主な意見>

団体名	主な意見
東京都庁職員労働組合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各職場で丁寧なコミュニケーションにより意見交換を行い、必要な職場環境と体制を確立してほしい。 ○ 相談体制等の充実、合理的配慮の好事例の周知や研修等による障害特性の多様性などへの理解の促進、未来型オフィスの整備に当たり様々な障害をもつ職員の声を聴くことといった取組等を進めて、都庁が生き生きと活躍できる職場となることを期待したい。
東京交通労働組合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 合理的配慮の提供をはじめ、障害者が働きやすい環境の整備を促進してほしい。 ○ 会計年度任用職員に偏重することなく、常勤職員としての採用を計画的に推進してほしい。 ○ 本計画の策定等にあたって、労働組合及び障害当事者を参画させてほしい。
全水道東京水道労働組合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の理解促進が第一。その上で、各々特性に応じたサポートとフォローが必要であり、そのための人的措置を図ってほしい。