

都庁における障害者活躍推進計画 取組事項一覧

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者									令和5年度取組状況	令和6年度取組予定
	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)	○	○	○	○	-	-	○	○	○	(令和5年6月1日時点) 知事部局 3.23% 議会局 3.76% 人事委員会 8.00% 監査委員 3.33% 交通局 4.36% 水道局 3.27% 下水道局 3.85%	引き続き、3%の障害者雇用率を維持していく。
(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)									(令和4年4月採用者) 100% (令和5年4月採用者) 95.2%	引き続き、定着率93.5%超を維持できるよう、定着に向けた取組を推進していく。
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	○	○	○	○	○	○	○	○	○	以下の者を障害者雇用推進者として選任した。 知事部局 総務局人事部長 議会局 管理部長 人事委員会 任用公平部長 監査委員 総務課長 選挙管理委員会 総務課長 海区漁業調整委員会 事務局長 交通局 職員部長 水道局 職員部長 下水道局 職員部長	引き続き、左記の者を障害者雇用推進者として選任する。

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者										令和5年度取組状況	令和6年度取組予定			
	知事部局	議会局	人事委員会	監査委員	選挙管理委員会	調整委員会 海区漁業	交通局	水道局	下水道局						
(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)										都庁障害者活躍推進会議を設置し、障害者雇用に関する情報共有や、計画に掲げた事項の進行管理等を実施した。	引き続き、都庁障害者活躍推進会議において、計画に掲げた事項の進行管理等を実施していく。			
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)										—	「都庁障害者活躍推進会議」において、次期計画内容を検討していく。			
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)										令和5年度の取組状況の公表までに都庁障害者活躍推進会議を1回開催し、計画に掲げた事項について、取組状況の報告・点検等を実施した。	定期的に都庁障害者活躍推進会議を開催し、取組状況の報告・点検等を実施していく。			
・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)										令和5年度については、当初計画に基づき、取組を実施した。	進捗状況を踏まえつつ、また、状況の変化等があれば、必要に応じて計画を柔軟に変更していく。			
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)										○	○	○	手すりの設置やスロープ、多目的トイレ等の整備に努めることで、障害特性に配慮した環境整備を推進した。	引き続き、障害特性に配慮した施設の整備に努めていく。
・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	○	○	○	○	-	-	○	○	○	○	○	○	・障害を有する職員から要望があった職場では、拡大鏡や音声PC、縦型マウス、大型モニター、専用プリンタ、ネックスピーカーの導入など、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した。 ・要望がない職場でも、要望があれば就労支援機器を導入できる体制を整備している。	引き続き、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していく。	

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者									令和5年度取組状況	令和6年度取組予定														
	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) 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																									
<ul style="list-style-type: none"> 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 	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	<p>障害のある職員の配属先においては、管理職等による相談体制を整備し、障害を有する職員からの相談に適切に対応した。</p>	引き続き、左記の取組を実施していく。													
<ul style="list-style-type: none"> 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 	○	○	○	○	-	-	○	○	○	<p>障害を有する職員が所属する職場を中心に、障害者職業生活相談員を選任した。</p> <table border="0"> <tr> <td>知事部局</td> <td>184名</td> </tr> <tr> <td>議会局</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>人事委員会</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>監査委員</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>交通局</td> <td>52名</td> </tr> <tr> <td>水道局</td> <td>23名</td> </tr> <tr> <td>下水道局</td> <td>17名</td> </tr> </table>	知事部局	184名	議会局	1名	人事委員会	1名	監査委員	1名	交通局	52名	水道局	23名	下水道局	17名	<ul style="list-style-type: none"> 障害を有する職員が在籍する職場では、職員の支援に向け、引き続き、障害者職業生活相談員を選任していく。 障害を有する職員が在籍しない職場においても、人事異動等による在籍状況の変化に応じて、障害者職業生活相談員を選任していく。
知事部局	184名																								
議会局	1名																								
人事委員会	1名																								
監査委員	1名																								
交通局	52名																								
水道局	23名																								
下水道局	17名																								
<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)						○	○	○	<p>(知事部局等一体の取組) 相談者本人や職場からの相談について、相談者の障害特性に配慮しながら、きめ細かな対応に努めている。</p> <p>(交通局の取組) 相談者本人や職場の要望に沿い、相談者の障害の特性に配慮しながら、保健師・精神保健相談員による相談体制を整え、適切に相談を受け付けている。</p> <p>(水道局・下水道局の取組) カウンセリングに関する業務委託を行い、相談者の事情に配慮しながら、電話・対面・メールにより、適切に相談を受け付けている。</p>	引き続き、本人や職場の要望に沿った支援を実施していく。														

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者									令和5年度取組状況	令和6年度取組予定
	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"> 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 	○	○	○	○	○	○	○	○	○	採用前に面談を行い、把握した配慮事項等を各所属と共有するとともに、各所属においても、本人と面談等を行うことで、配慮事項等を把握し、必要な措置を実施した。	引き続き、面談等を行うことで、障害を有する職員本人の配慮事項等を把握し、必要な措置を実施していく。
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)					○	○	○	障害者差別解消法や様々な人権に関するeラーニングを実施し、障害者に対する理解促進を図った。	引き続き、eラーニング等の機会を通じて、障害者に対する理解促進を図っていく。	
<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)					○	○	○	(知事部局等一体の取組) 職場訪問による個別相談等を実施するとともに、web面談等訪問以外の方法による相談体制も整え、働きやすい職場環境づくりを支援している。 (交通局の取組) 必要に応じて相談対応及び働きやすい職場環境づくりへの助言ができるよう、保健師・精神保健相談員による相談体制を整え、相談を受け付けている。 (水道局の取組) カウンセリングに関する業務委託を行い、相談者の事情に配慮しながら、電話・対面・メールにより、適切に相談を受け付けている。 (下水道局) カウンセリングに関する業務委託を行い、相談者の事情に配慮しながら、電話・対面・メールにより、適切に相談を受け付けている。 また、職場の理解を深めるため、講習会を開催するなど、職場の受入環境の整備を図った。	引き続き、本人や職場の要望を踏まえ、支援していく。	

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者									令和5年度取組状況	令和6年度取組予定
	知事部局	議会局	人事委員会	監査委員	選挙管理委員会	調整委員会 海区漁業	交通局	水道局	下水道局		
<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 	○	○	○	○	-	-	○	○	○	<p>関係機関と連携し、「障害者職業生活相談員資格認定講習会」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」への参加、精神障害者雇用トータルサポーターを講師に招いた研修を通じて、精神・発達障害の種類、特性、共に働く上でのポイントなどを学び、障害者への理解を深めた。</p>	<p>今後も関係機関と連携した研修等を通じて、障害者への理解を深めていく。</p>
<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 	○ (全任命権者一体の取組)									<p>聴覚障害者への配慮事項を充実させるなど、「合理的配慮の提供に関する事例集」を改訂し、各職場への情報共有を図った。</p>	<p>引き続き、障害特性や配慮事項などを研究し、「合理的配慮の提供に関する事例集」を改訂していく。</p>
<p>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</p>											
<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)									<p>①～⑤までの取扱いを行わず、適切に職員の募集・採用を行った。</p>	<p>引き続き、①～⑤までの取扱いを行わず、適切に職員の募集・採用を行っている。</p>
<p>イ 常勤職員の採用</p>											
<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 	○ (全任命権者一体の取組)									<p>令和6年度採用に向けた障害者を対象とする職員採用選考を実施し、合格者は48名であった。</p>	<p>障害者雇用を促進するため、引き続き、障害者を対象とする職員採用選考を実施していく。</p>
<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)									<p>試験の実施に当たっては、点字、拡大文字、パソコン・ワープロ、環境調整用ヘッドホンの使用を認め、障害に配慮した採用選考を実施した。</p>	<p>引き続き、左記の取組を実施していく。</p>

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者									令和5年度取組状況	令和6年度取組予定
	知事部局	議会局	人事委員会	監査委員	選挙管理委員会	調整委員会	海区漁業	交通局	水道局		
<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 	○	-	-	-	-	-	-	-	-	<p>一定の勤務実績のある非常勤職員（オフィスサポーター）を対象に、常勤職員の採用選考を実施し、令和6年4月より新たに4名のオフィスサポーターを常勤職員として採用した。</p>	<p>障害者雇用を促進するため、引き続き、一定の勤務実績のある非常勤職員（オフィスサポーター）を対象とした常勤職員の採用選考を実施していく。</p>
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 	○	-	-	-	-	-	-	-	-	<p>常勤職員等が担っていた軽作業等を、非常勤職員として任用した知的障害者及び精神障害者が担い、就労経験を積むことで、一般企業等への就職につなげた。 (令和5年4月1日時点 チャレンジ雇用3名任用)</p>	<p>引き続き、都庁を知的障害者及び精神障害者の就労経験を積む場として提供し、一般企業等への就職に繋げていく。</p>
<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 	○	-	-	-	-	-	-	-	-	<p>令和6年4月より6名を新たに一般就労の非常勤職員（オフィスサポーター）として採用した。</p>	<p>引き続き、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していく。</p>
<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 	○	○	○	○	○	○	○	○	○	<p>受験者の希望に応じ、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、障害特性に配慮した採用選考を実施した。</p>	<p>引き続き、受験者の希望等を踏まえ、障害の特性に配慮した採用選考を実施していく。</p>
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 	○	-	-	-	-	-	-	-	-	<p>令和5年度は、都内の特別支援学校から実習生のべ28名及び1年生職場見学を受入れ、生徒の社会参加や自立の一助となるようオフィスサポートセンターを活用した。</p>	<p>引き続き、各特別支援学校と連携し、職場実習の受入れを継続的に実施していく。</p>

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者									令和5年度取組状況	令和6年度取組予定
	知事部局	議会局	人事委員会	監査委員	選挙管理委員会	調整委員会	海区漁業	交通局	水道局		
(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)									職員が育児と仕事との両立等の経験を有する管理職等に相談できる「キャリア・メンター制度」の拡充を図った。	キャリア・メンター制度の拡充等を通じ、職員のキャリア形成支援に向けた取組を実施していく。
<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)									新任研修や監督職研修等を通じて、知識やスキル等を習得するための研修を実施した。	引き続き、各人が求める知識等の習得が出来るよう、様々な研修を実施していく。
<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)									職員の資格取得を支援するため、自己啓発支援制度を設け、職員の知識及び能力の習得に努めた。	引き続き、自己啓発支援制度を活用し、職員に活用してもらうことで、資格の取得等を促進していく。
<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 	○	○	○	○	-	-	○	○	○	定期的な面談等を行うことで、障害を有する職員本人の職務の希望、業務の状況、体調等を把握し、適性に合った職務の選定に努めた。	引き続き、左記の取組を行い、適性に合った職務の選定に努めていく。
(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 	○	○	○	○	-	-	○	○	○	<p>①時差勤務やフレックスタイム制等を活用したオフピーク通勤については、交通機関の混雑による負担軽減の観点からも積極的に推進している。</p> <p>②テレワークに関する職員の満足度調査を定期的実施するとともに、テレワークを積極的に活用している職場での取組等を事例集としてまとめてノウハウを全庁展開する等、満足度を上げるための取組を実施した。</p> <p>③年次有給休暇について、取得目標を15日以上に設定するとともに、20日間の完全取得に向けても取組を進めている。また、所属長は、各職員の取得実績を適切に把握するなど、確実な取得を促進している。</p>	<p>以下の取組により、本人の実情に応じた働き方を推進していく。</p> <p>①都民サービスの維持・確保に留意しつつ、オフピーク通勤の推進等により、両立支援にも資する時差勤務やフレックスタイム制等の勤務時間制度の利用を促進していく。</p> <p>②引き続き、職場の状況や業務内容、職員の選択によって出勤とテレワークを柔軟に組み合わせた最適な働き方を目指すとともに、テレワークに関する職員の満足度を上げるための取組を継続的に行う。</p> <p>③引き続き、年次有給休暇等の取得促進に向けて、取り組んでいく。</p>

取組事項 (実施状況点検対象事項)	任命権者									令和5年度取組状況	令和6年度取組予定
	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		
4 その他											
(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（チャレンジ雇用職員及びオフィスサポーター）	○	-	-	-	-	-	-	-	-	常勤職員等が担っていた各種庶務事務及び軽作業等の一部を、チャレンジ雇用職員及びオフィスサポーターが実施した。	各所属と連携の上、引き続き各職場における業務切り出しを推進していく。
・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、適性に応じた職務を選定（再掲）	○	○	○	○	-	-	○	○	○	定期的な面談等を行うことで、障害を有する職員本人の職務の希望、業務の状況、体調等を把握し、適性に応じた職務の選定に努めた。	引き続き、左記の取組を行い、適性に応じた職務の選定に努めていく。
(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	○ (知事部局等一体の取組)					○	○	○	令和5年度において、障害者就労支援施設等から物品等を調達した実績は以下のとおり 知事部局等及び公営企業局 計 840件	引き続き、障害者就労支援施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進していく。	
・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)					○	○	○	民間企業等における障害者の就業促進を図る目的から、障害者の雇用を進めている企業に対する支援として、総合評価方式を採用する際、技術点の加点を認めている。	引き続き、契約において総合評価方式を採用する場合には、障害者の雇用を進めている企業に対して加点を行い、障害者就労を行う民間企業等への支援の促進を図っていく。	