

練馬区職員障害者活躍推進計画 (第2期)

令和8年度～令和12年度

令和8年(2026年)3月

練馬区

目 次

第1章 計画の基本的事項

- 1 策定の趣旨 P 1
- 2 計画の位置づけ P 1
- 3 策定主体 P 1
- 4 計画期間 P 1
- 5 周知・公表 P 1

第2章 現状と目標

- 1 障害者雇用の現状 P 2
- 2 障害者活躍推進計画（令和3年度～令和7年度）
の目標達成状況 P 3
- 3 新たな目標 P 4

第3章 障害者活躍に向けた取組

- 1 推進体制の整備 P 6
- 2 職務の選定・マッチング P 7
- 3 職場環境の整備 P 7
- 4 チャレンジオフィス（拡充） P 8
- 5 職員の採用・育成等 P 9
- 6 その他の取組 P 10

第1章 計画の基本的事項

1 策定の趣旨

区は、令和3年3月に、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする「練馬区職員障害者活躍推進計画」（以下「前計画」という。）を策定し、障害者の雇用とその活躍推進に取り組んでいます。

前計画が令和7年度末をもって終了することから、さらなる障害者雇用率の向上や障害のある職員が活躍できる職場づくりの推進などに向けて、「練馬区職員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。

本計画では、法定雇用率のさらなる引き上げを見据えながら、計画的な雇用に取り組むとともに、引き続き、障害のある職員が障害の特性に応じて安定的に働くことができる職場づくりなどに取り組んでいきます。

2 計画の位置づけ

本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項に基づき策定する計画です。

3 策定主体

区全体で障害のある職員の活躍を推進するため、本計画は各任命権者（※1）の連名で計画を策定します。

（※1）練馬区長、練馬区議会議長、練馬区教育委員会、練馬区選挙管理委員会、練馬区代表監査委員、練馬区農業委員会

4 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

ただし、計画期間中であっても毎年度の取組状況を検証し、その結果に基づいて必要な対策を講じます。

5 周知・公表

計画の策定や改定を行ったときは、職員に周知するとともに、区ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、上記と同様の方法で周知・公表します。

第2章 現状と目標

1 障害者雇用の現状

(1) 採用について

区では、常勤職員の採用に加え、障害のある方を対象とした会計年度任用職員（業務協力員）の採用を行っています。

常勤職員の採用は、特別区人事委員会が実施する特別区（東京23区）統一採用選考（以下「特別区統一選考」という。）により行っています。平成30年度から受験対象に知的障害者および精神障害者を加えたほか、令和5年度には受験上限年齢を61歳未満へ引き上げるなど、雇用機会の拡大に取り組んでいます。

会計年度任用職員（業務協力員）の採用では、障害のある方を対象として任用し、働きながら知識や経験を積むことで、一般企業等への就労につながる取組を進めています。この取組は、厚生労働省が提唱する「チャレンジ雇用（※2）」の趣旨に基づいて実施しています。

前計画を策定した令和3年度以降、会計年度任用職員（業務協力員）を60名採用し、令和8年3月時点では32名が就労中です。退職者のうち14名は、一般企業等への就労に結びついています。

（※2）国や自治体において1～3年就業し、その業務経験をもとにハローワーク等を通じて一般企業等への就職につながる制度

(2) 雇用者数について

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
常勤職員	86	88	89	92	90
会計年度任用職員 (業務協力員以外を含む)	21	25	28	32	43
合計	107	113	117	124	133

※各年度6月1日時点

区は、これまで前計画に基づき障害者雇用の推進に取り組んできました。その結果、毎年度着実に雇用者数を増やし、障害のある職員が能力を発揮し活躍できる機会を広げています。

今後も、計画的に障害者雇用を進め、誰もが能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に努めていきます。

2 障害者活躍推進計画（令和3年度～令和7年度）の目標達成状況

(1) 雇用率に関する目標の達成状況

民間の事業主に対して率先垂範する観点から、法定雇用率を超える目標を設定し、令和3年度に2.60%、計画終了年度である令和7年度までに雇用率3.0%の達成を目指してきました。

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標雇用率	2.6%	—	—	—	3.0%
区の実雇用率	2.70%	2.77%	2.86%	2.90%	2.87%
達成状況	達成				未達成 (旧条件では達成)
法定雇用率	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%	2.8%

※各年度6月1日時点

【評価および今後の課題】

令和7年度から全国一律で除外率（※3）が引き下げられたことにより、区では除外率の適用がなくなりました。

その結果、令和7年度は雇用率が低下し、前計画で目標としていた3.0%を達成することができませんでした。ただし、前計画策定時と同条件（除外率適用）で令和7年度の雇用率を算出した場合、3.03%となり、目標雇用率を上回っています。

なお、法定雇用率については、令和元年度以降、継続して達成しています。

今後、法定雇用率のさらなる引き上げが予定されていることから、引き続き計画的な採用を進めていきます。

(※3) 障害者の就業が一般的に困難とされる業種について、雇用する労働者数を算定する際に、除外率に相当する労働者数を控除することで、障害者の雇用義務が軽減される制度です。

区においては、職員全体に占める保育士、保健師、看護師などの職種の割合が一定以上であることから、令和6年度までは職員総数から除外率に相当する人数を控除したうえで雇用率を算定していました。

(2) 職場定着率に関する目標の達成状況

個々の障害特性に配慮した職場環境や業務内容の整備に加え、相談体制の構築など職場定着に向けた取組を進め、定着率(※4)100%の達成を目指してきました。

(※4) 常勤職員および会計年度任用職員(業務協力員)における採用後1年間の定着率

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
採用者数	8(3)	6(3)	17(16)	14(10)	14(11)
退職者数	0	0	1(1)	2(2)	0
定着率	100%	100%	94.1%	85.7%	100%
達成状況	達成	達成	未達成	未達成	達成

※()内は会計年度任用職員(業務協力員)の人数

【評価および今後の課題】

令和5年度に1名、令和6年度に2名の会計年度任用職員(業務協力員)が年度途中で退職したため、前計画期間(5年間)のうち2年間は定着率に関する目標を達成できませんでした。

引き続き、障害に対する理解や必要な配慮、業務内容との適合性においてミスマッチが生じないよう努め、障害のある職員が安心して安定的に働き続けられるよう、職場への定着支援に取り組んでいきます。

3 新たな目標

(1) 雇用率に関する目標

計画期間を通じて法定雇用率以上の水準を維持

現在、地方公共団体の法定雇用率は2.8%ですが、令和8年7月より3.0%に引き上げられる予定です。区では、率先して障害者雇用を推進するため、計画的に障害のある職員の採用を進め、法定雇用率の達成と、その後のさらなる向上に取り組めます。

(2) 職場定着に関する目標

計画期間を通じて採用後1年間の定着率100%
(職務に起因しない疾病や一般企業等への就職など個人都合による退職を除く)

障害のある職員が能力を発揮し、職場で活躍するためには、障害の特性に応じて安定して働くことができる職場環境の整備が重要です。特に、就労環境や職務内容、人間関係などを要因とする不本意な離職を防ぐことは、障害者の職場定着と活躍を推進するうえで欠かせません。

採用1年目の職員は、業務や職場環境に慣れていないことが多く、障害の特性に対する職場の理解も十分でない場合があるため、心身への負担が大きくなることが想定されます。一方で、採用1年目を乗り越えた職員は、その後も安定して勤務を継続する事例が多く見られます。

このような状況を踏まえ、今後も採用後1年間の定着率100%を目指し、職場環境の整備や支援体制の充実に取り組みます。

第3章 障害者活躍に向けた取組

1 推進体制の整備

(1) 障害者活躍推進会議の設置

各任命権者の関係課長等をメンバーとして、毎年「障害者活躍推進会議」を開催し、計画における取組等の進捗状況の報告・共有を図っています。今後も、障害者活躍推進会議による実施状況の点検結果を踏まえ、必要に応じて取組内容の見直しを行います。

また、当事者の意見を可能な限り反映させるため、メンバーに障害のある職員2名（係長級）を加えています。

【メンバー】

職員課長（リーダー）、財政課長、総務課長、経理用地課長、人材育成課長、障害者施策推進課長、教育総務課長、選挙管理委員会事務局長、監査事務局長、農業委員会事務局次長（都市農業課長）、議会事務局次長、障害のある職員（係長級）2名

(2) 障害者雇用推進者および障害者職業生活相談員の選任等

障害者の雇用促進および雇用継続に必要な措置を講じる責任者として「障害者雇用推進者」を選任しています。

また、障害のある職員の職業生活に関する相談や指導を行う者として、資格認定講習を受講した「障害者職業生活相談員」を選任しています。

さらに、障害のある職員本人や職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人材育成課に設置し、相談者の意向を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携します。

(3) 管理監督者との面談の実施

職場において支障となっている事情等への適切な対応を図るため、各所属の管理職員等による面談を実施しています。

年3回の目標設定面談において職員の状況を確認し、必要に応じて「障害者職業生活相談員」や「相談窓口」を活用し、改善に向けた取組を行います。

2 職務の選定・マッチング

(1) 採用前面談等の実施

特別区統一選考による新規採用職員を対象に、採用前の合格者面談等を実施し、採用後の配属職場や担当業務を適切に選定します。また、本人の希望に応じて就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、職員一人ひとりの障害特性や能力、要望等を十分に把握します。

(2) 管理監督者との定期的な面談の実施

採用後も、所属の管理監督者等による目標管理面談や自己申告面談を通じて、職務遂行状況や体調を把握し、障害のある職員の特性や能力、適性に合った職務の選定・マッチングに努めます。

3 職場環境の整備

(1) 施設環境・就労支援機器等の整備

障害特性に配慮した施設設備の整備を進めるとともに、合理的配慮の観点から、執務環境や付帯設備等を整備します。また、音声読み上げソフトや画面拡大ソフトなどの就労支援機器を導入し、障害特性に応じた体制整備を推進します。

(2) 庁内職員の障害に対する理解の促進（拡充）

全職員へeラーニング等の研修を通じて障害者差別解消法への理解を深め、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供について啓発を行います。また、就労支援員を活用した研修を実施するなど、障害に関する理解をより深められる取組を検討します。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進（拡充）

時差出勤やテレワークの利用に加え、年次有給休暇の取得を推奨するなど、障害特性に応じた柔軟な働き方が可能な環境を整備します。

また、いずれの障害種別においても短時間勤務を希望する新規求職者が一定数存在することから、会計年度任用職員（業務協力員）の採用にあたっては、週所定労働時間20時間未満での雇用を検討します。

4 チャレンジオフィス（拡充）

令和3年度に、会計年度任用職員（業務協力員）の業務管理や人事管理を一元化し、より効果的な就労支援を行うため、「チャレンジオフィス」を設置しました。

チャレンジオフィスでは、レインボーワークや就労定着支援事業所等と連携し、家庭状況を踏まえた福祉的支援を行うほか、職業訓練の一環として、庁内各課から依頼を受けた封入・封緘作業や紙資料の電子化（スキャン）などの軽作業を実施しています。

ここで経験を積んだ会計年度任用職員（業務協力員）は、各課へ配属を変更し、チャレンジオフィスのサポートを受けながら、さらに業務経験の幅を広げています。

（1）これまでの取組（抜粋）

① 定期面談の実施

所属長やジョブサポーター等による定期的な面談（年2～3回）を実施し、健康管理や職場環境、業務内容、就職活動等について、把握と改善に努めています。

また、会計年度任用職員（業務協力員）本人に限らず、配属先の職員からも相談を受け付けるなど、職場環境の整備を図っています。

② 職員の育成

区職員として必要な知識・技術を習得するとともに、就労を目指すうえで必要な知識等を習得するため、区や外部の専門機関等が実施する研修に積極的に参加しています。

また、就労支援に役立てるため、障害者雇用における先進的な自治体や特例子会社等の見学も行っています。

③ 職場体験実習の受入れ

練馬区内在住で就労支援機関に在籍している方などを対象に、職場体験実習を受け入れています。職場体験の実習生が会計年度任用職員（業務協力員）としての就労を希望するなど、障害者雇用の推進に一定の効果을上げています。

④ 就労支援定着システム（SPIS）の導入

会計年度任用職員（業務協力員）の状態を「見える化」し、必要な支援の判断に役立てるため、職員がWeb上で業務日報を作成し、ジョブサポーターや

上司、支援機関職員が確認できるシステムを導入しました。

また、日報へのコメント機能を活用し、上司と職員とのコミュニケーションを促進することで、円滑な情報共有と安心して働き続けられる職場環境づくりに取り組んでいます。

(2) 今後の取組

① 執務室の拡大

チャレンジオフィスに配置している会計年度任用職員（業務協力員）の人数は、令和3年度の開設当初は7名でしたが、令和7年4月1日時点では25名にまで拡大しています。

障害者の雇用をさらに推進し、活躍の場を拡大するため、今後はさらなる増員を予定しています。そのため、執務室の移転・増設等を検討し、受入体制を整備します。

② 新たな業務の創出

チャレンジオフィスに配置している会計年度任用職員（業務協力員）の増員に伴い、庁内各課から依頼を受ける封入・封緘作業等の軽作業に加え、庁内の交換便配達業務の請負を開始するなど、業務範囲も着実に拡大してきました。

引き続き、各所属で委託・外注している業務について、区役所内で障害のある職員による実施の可能性を検討します。

5 職員の採用・育成等

(1) 障害のある職員の採用

特別区統一選考による常勤職員の計画的採用を推進するとともに、障害者を対象とした会計年度任用職員（業務協力員）の採用を強化します。さらに、職員だけでなく、配属先となる職場への支援にも注力し、障害のある職員の配置先拡大を図ります。

採用選考においては、拡大印刷や点字、筆談、手話通訳者の配置に加え、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、必要な合理的配慮を実施します。

(2) キャリア形成に向けた取組

実務研修や専門研修等を通じて、能力向上や専門性の強化を図ります。また、受講に際しては、障害特性に応じた合理的配慮を提供します。

6 その他の取組

(1) 障害者就労施設等への発注

優先調達推進法に基づき、障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場を拡大します。

(2) 難病患者の雇用促進（新規）

令和7年10月、厚生労働省は、障害者法定雇用率の算定に障害者手帳を所持していない難病患者を含める方針を示しました。

区としても、こうした国の方針を踏まえ、合理的配慮が必要な障害者手帳を所持していない難病患者の雇用について、積極的に検討します。

練馬区長

練馬区議会議長

練馬区教育委員会

練馬区選挙管理委員会

練馬区代表監査委員

練馬区農業委員会