



## 新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン



～スマートワーキングを目指して～

「新宿区特定事業主行動計画・第4期」

「新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画・第3期」

「新宿区職員の障害者活躍推進計画・第1期」

(令和2年度～令和5年度)

新 宿 区



## 新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン

新宿区の全職員が働きやすい職場をつくることは、職員の意欲と組織の活気を高め、良質な区民サービスを提供することにつながります。

そのためには、性別や障害の有無、家庭環境等に関わらず、職員それぞれの能力と個性を活かせる職場づくりを計画的に進めていく必要があります。

新宿区職員スマートワーキング・アクションプランは、①次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成などを目指す「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」といいます。）」に基づく「新宿区特定事業主行動計画（第4期）」と、②女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権尊重や豊かで活力ある社会の実現を目的とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」といいます。）」による「新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画（第3期）」を一体的な計画として策定し、より実効的な取組を推進できるものとしています。さらに、多様な働き方を選択できる社会の実現を目的とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下「働き方改革法」といいます。）」を踏まえながら、職員の職業生活と家庭生活の両立を図り、職員の意欲と組織の活気を高めることを目的としています。

また、③「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。）」の一部改正により策定する「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」（「新宿区職員の障害者活躍推進計画（第1期）」）を、新たにこのアクションプランに加え、障害者の雇用推進と、障害のある職員がいきいきと活躍できる職場づくりに取り組んでいきます。

新宿区は、このアクションプランに掲げる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「仕事と子育て・介護の両立」、「女性職員の職業生活における活躍」及び「障害のある職員の活躍」を着実に推進し、全職員が持てる力を存分に発揮できる、働きやすい職場づくりに全庁をあげて取り組んでいきます。

新宿区長  
新宿区議会議長  
新宿区選挙管理委員会  
新宿区代表監査委員  
新宿区教育委員会

# 第1章 総論

---

## 1 新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン

新宿区職員スマートワーキング・アクションプランは、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成などを旨とする「次世代法」と、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権尊重や豊かで活力ある社会の実現を目的とする「女性活躍推進法」に基づき策定する特定事業主行動計画と「働き方改革法」を一体として、職員の働き方や取組についての方向性を示す計画として策定しました。

平成29年1月には、このアクションプランの取組を推進するため、区長、副区長、教育長が、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支え、キャリア育成を支援するとともに、自らも職員の先頭に立ち仕事と生活を両立する「スマートワーキング・リーダー」であることを宣言しました。

また、「障害者雇用促進法」の一部改正（令和2年4月1日施行）に基づき策定した「新宿区職員の障害者活躍推進計画」を、このアクションプランに新たに加え、全職員が持てる力を存分に発揮できる様々な取組を一体的に推進していきます。

## 2 取組方針

### (1) 職員の仕事と生活の調和の推進（ワーク・ライフ・バランスの推進）

新宿区の全職員が、いきいきと働くことのできる職場づくりを進めるとともに、家庭・地域・自己啓発等にかかる個人の時間を確保し、健康で豊かな生活を送ることのできる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を推進します。

### (2) 職員の仕事と子育て・介護の両立の推進

新宿区の全職員が、次世代育成や介護を自分自身に関わることと捉え、各職場で助け合いながら、子育てや介護を担う職員を支援する取組を進めることで、職員が「仕事と子育て・介護の両立」を実現できるよう支援していきます。

### (3) 女性職員の職業生活における活躍の推進

様々な区政課題に対応していくためには、男女双方の視点を施策に反映させることが重要です。このため、女性職員の個性と能力が存分に発揮され、働きやすく、活躍できる環境づくりに取り組むことで、「女性職員の職業生活における活躍」を推進します。

### (4) 障害のある職員の活躍の推進

障害者採用における法定雇用率の達成を目指します。また、障害のある職員一人ひとりが、採用後も、能力を有効に発揮できる職場づくりを目指していきます。

### 3 周知・公表

本計画は、職員研修や庁内システムにより職員に周知します。また、本計画の実現に向けた数値目標の達成状況や各種取組の実施状況について、区ホームページで公表していきます。

### 4 本計画の期間

本計画の期間は、令和2年度から令和5年度までの4年間としています。なお、本計画の根拠法である女性活躍推進法が、男女共同参画社会基本法の実施法として位置付けられているため、新宿区男女共同参画推進計画（第3次）の計画期間と合わせています。

計画期間	計画名	根拠法
令和2年度 ～ 令和5年度	新宿区スマートワーキング・アクションプラン ① 特定事業主行動計画（第4期） ② 新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画（第3期） ③ 新宿区職員の障害者活躍推進計画（第1期）	次世代法 女性活躍推進法 働き方改革法 障害者雇用促進法

#### 【これまでの取組】

計画期間	計画名	根拠法
平成17年度 ～ 平成21年度	① 特定事業主行動計画（前期）（第1期） ② 職員のための仕事と子育て両立支援プラン	次世代法
平成22年度 ～ 平成26年度	① 特定事業主行動計画（後期）（第2期） ② 職員のための仕事と子育て両立支援プラン ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて	次世代法
平成27年度 ～ 平成30年度	① 特定事業主行動計画（第3期） ② 職員のための仕事と子育て両立支援プラン ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて	次世代法
平成28年度 ～ 平成29年度	新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画（第1期）	女性活躍推進法
平成30年度 ～ 令和元年度	新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン ① 特定事業主行動計画（第3期） ② 新宿区女性職員活躍のための特定事業主行動計画（第2期）	次世代法 女性活躍推進法 働き方改革法

#### 【本計画の法的根拠】

- (1) 次世代育成支援対策推進法第19条
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条
- (3) 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律
- (4) 障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項

## 第2章 職員の「働き方」を支える (特定事業主行動計画)

### 1 目的

新宿区は事業主の立場から、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「仕事と育児・介護等との両立」及び「女性の職業生活における活躍」の実現により、職員が持てる能力を存分に発揮し、いきいきと働くことができる職場づくりに取り組むため、次世代法、女性活躍推進法及び働き方改革法に基づく「特定事業主行動計画」を策定しています。

### 2 現状と課題

No.	項目	数値目標		これまでの実績			
		今計画	前計画	R4	R3	R2	R元
1	男性職員の出産支援休暇の取得率	100%	100%	82.8%	84.1%	90.9%	82.5%
2	男性職員の育児休暇の取得率	100%	100%	67.2%	81.8%	63.6%	59.6%
3	男性職員の育児休業又は部分休業の取得率	20%	20%	48.4%	43.2%	27.3%	17.5%
4	女性職員の育児休業又は部分休業の取得率	100%	100%	100%	100%	98.4%	100%
5	年次有給休暇の取得日数（平均）	17日	17日	15.2日	15.0日	14.6日	14.8日

令和4年度は、次世代法に係る数値目標である5つの項目のうち、令和3年度と同様にNo.3及びNo.4の2項目について数値目標を達成できています。

No.1の実績は、対前年度比で1.3ポイント減少しました。No.2は、対前年度比で14.6ポイント減少しました。これは、取得者数が増加したものの、対象者数がそれを上回ったことによるものです。No.5は、対前年度比で微増にとどまりました。

こうした状況を踏まえ、引き続き、所属長による働きかけや職員研修等を通じて意識啓発を図っていきます。

No.	項目	数値目標		これまでの実績			
		今計画	前計画	R5	R4	R3	R2
6	管理職に占める女性職員の割合	22%	22%	20.9%	22.3%	23.1%	22.6%
7	課長補佐に占める女性職員の割合	33%	33%	31.1%	32.1%	29.8%	29.2%
8	係長職・主査に占める女性職員の割合	50%	50%	50.1%	51.9%	51.3%	49.9%

女性活躍推進法に係る数値目標であるNo.8については、実績が数値目標を上回っています。No.6については、これまで増減を繰り返し、令和5年度は対前年度比で1.4ポイント減少し数値目標を下回りました。No.7については、前計画から、国の第五次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）に合わせて数値目標を引き上げましたが、達成できていません。

また、各職層に占める女性職員の割合は、職層が上がるにつれて、減少しています。引き続き、女性活躍推進のための取組を推進していきます。

### 3 職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する取組

新宿区の全職員が、いきいきと働くことのできる職場づくりを進めるとともに、家庭・地域・自己啓発等にかかる個人の時間を確保し、健康で豊かな生活を送ることができるよう取組を実施します。

#### 取組1 職員の意識啓発

職員研修などを通じて、すべての職員がスマートワーキングにかかる正しい知識と共通認識を持ち、組織全体でワーク・ライフ・バランスの実現を促進します。

#### 取組2 年次有給休暇の計画的取得

所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、年10日以上有給休暇の取得を促します。毎年9月末までに5日以上取得していない職員には、所属長より計画表の提出を指示し、計画的な年次有給休暇の取得を促します。

#### 取組3 長時間労働の抑制

恒常的な長時間労働は、職員のワーク・ライフ・バランスを損ねるだけでなく、健康を害することにもなるため以下の取組を実施し、その抑制に取り組みます。

- (1) 超過勤務時間について、月45時間、年間360時間の上限を設定しています。  
職員は設定された上限を超えないよう、担当業務について、計画的・効率的な業務遂行に努めます。所属長は業務の進行管理を行うとともに、職場の事務改善や事務分担の見直しなどにより、職員の長時間労働の抑制に取り組みます。
- (2) 毎週水曜日及び金曜日をノー残業デーとし、職員の定時退庁を徹底します。

#### 取組4 柔軟な働き方の推進

妊娠中の職員、育児や介護を担う職員、また障害のある職員を対象に、公務に支障のない範囲で「早出・遅出勤務制度」を活用し、職員の柔軟な働き方を推進します。

### 4 職員の仕事と子育て・介護の両立支援に関する取組

新宿区の全職員が、次世代育成や介護を自分自身に関わることと捉え、各職場で助け合いながら、子育てや介護を担う職員を支援する取組を進めることで、仕事と子育て・介護を両立できる職場環境を整えていきます。

#### 取組1 職員の意識啓発

職員研修などを通じて、本計画に掲げる数値目標や実施状況を職員に周知し、出産・育児・介護に対する意識啓発に取り組みます。



## **取組2 妊娠中の女性職員への配慮**

妊娠中の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、通勤緩和などの制度によって保護されています。所属長は、これらの制度が取得できることを職員に周知し、利用を促進するとともに、職場の理解と協力を得やすい雰囲気づくりに努めます。

## **取組3 出産・育児にかかる休暇等の取得**

(1) 所属長は、妊娠・不妊治療・育児中の職員及びそうした配偶者をもつ職員の求めに応じ、各種制度（休暇制度や休業手当金等）の内容や手続きについて、分かりやすい説明を行います。

(2) 所属長は、職員が出産・育児のための休暇等を取得しやすいように「My 次世代育児プラン」を作成させ、必要に応じて業務分担の見直しを行うとともに、周囲の職員の理解と協力を求めます。

※My 次世代育児プラン：職員が、子育て支援制度の利用計画をたてやすいように、また職場での子育て環境を整えるための子育て計画シートを作成します。所属長は、計画シートに基づき、仕事の配分や役割の見直しを行い、職員の育児休暇等を積極的に取得するよう促します。

(3) 所属長は、出産・育児のための休暇等を取得している職員に対し、定期的に職場から庁内の情報を提供します。また、育児休業中の職員と適宜面談を行うなど、職場復帰に向けた不安解消に努めます。

## **取組4 男性職員の育児参加の促進**

所属長は、父親となる男性職員に対して、特に配偶者のサポートが必要となる出産直前・直後に「出産支援休暇」を取得するよう促します。取得にあたっては、計画的に連続して5日以上 of 休暇となるよう働きかけます。

## **取組5 介護にかかる休暇等の取得の促進**

所属長は、介護を担う職員の求めに応じ、介護休暇制度等の内容や手続きについて、分かりやすい説明を行い、必要に応じて介護休暇を取得することを促します。

## **取組6 代替職員の配置による支援**

所属長は、職員が出産・育児・介護のための休暇を取得する場合、総務部人事課と協議し代替職員を確保します。職員が休暇等を取得しやすい職場づくりに努めるとともに、担当業務が円滑に遂行できる体制を確保します。

# **5 女性職員の職業生活における活躍の推進に関する取組**

様々な区政課題に対応していくためには、男女双方の視点を施策に反映させることが重要です。しかし、管理監督者に占める女性職員の割合は、全職員に占める女性職員の割合と比べて低い状況にあります。出産や子育てを踏まえた女性職員のキャリア形成支援等に取り組むことで、女性職員の活躍を推進していきます。



### **取組1 活躍する女性職員の紹介**

新宿区で働きたいと考える方のキャリアデザインの参考となるよう、区の各部署で活躍する女性職員や各種制度などを採用案内や採用説明会等で紹介し、将来の新宿区政を担う職員の確保に努めます。

### **取組2 女性職員のキャリア形成支援**

(1) 所属長は、女性職員がキャリア形成に関する相談をしやすい環境を整え、職員のキャリアプランに沿った指導・育成を行います。

(2) 職員研修において、管理監督者の講話等を実施するなど、区政で活躍したいと考える女性職員のキャリア形成を支援します。研修では、管理職昇任選考や課長補佐職・係長職昇任能力実証に向けた取組、自身のワーク・ライフ・バランスの実践を紹介するなど、女性職員の昇任意欲を醸成していきます。

### **取組3 昇任制度における支援**

所属長は、育児休業等の取得が、職員のキャリア形成の妨げとならないように、育児休業等を取得している職員であっても、昇任選考や昇任能力実証を受験できることや、任用待機制度があることなどを周知し、職員に対する受験勧奨を行います。

## **6 ハラスメントのない職場づくりに関する取組**

ハラスメントは、本計画が目指す職場づくりに大きな影響を与えます。このため、以下の対策を講ずることで、ハラスメントの防止と排除に取り組みます。

### **取組1 職員の意識啓発**

職員研修などを通じて、ハラスメントに関する正しい知識と具体的な対応策等について学び、ハラスメントの防止と排除に取り組むことで、すべての職員が自身の持つ能力を発揮できる職場づくりを進めます。

### **取組2 相談窓口の設置**

職場での解決が難しい事例や上司に相談しにくい事例等、様々なハラスメントに対応する相談窓口を設置しています。寄せられた相談については、事実関係の調査を行い、必要に応じて、所属長や加害者を指導することで再発防止に努めるとともに、相談者本人の精神的ケア等を行います。

### **取組3 職場におけるハラスメント防止の強化**

2020年6月に施行した「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（改正労働施策総合推進法）」に基づき、(仮称)「新宿区ハラスメント防止の基本方針」を策定し、ハラスメント防止のための措置を強化します。

## 7 実績の推移



新宿区職員スマートワーキング・アクションプランの取組の結果を客観的に点検するため、各数値目標の達成状況を確認しました。これらを踏まえて今後の数値目標の設定や取組内容に活用していきます。

### (1) 職員 1 人あたりの月平均超過勤務時間数

(各年度 3 月末日現在)

年 度	職員数※	1人当たり月平均時間数
令和4年度	2,637人	10.3時間
令和3年度	2,628人	10.4時間
令和2年度	2,612人	10.0時間
令和元年度	2,596人	10.3時間

※人員からは、再任用短時間、人事課派遣、教諭、管理職、非常勤（会計年度任用職員を含む）を除く。

### (2) 超過勤務時間数月平均 80 時間以上、月平均 45 時間以上の職員数

(各年度 3 月末日現在)

年 度	職員数※	月平均80時間以上		月平均45時間以上80時間未満	
		男性	女性	男性	女性
令和4年度	2,637人	2人	0人	47人	14人
令和3年度	2,628人	2人	2人	48人	20人
令和2年度	2,612人	4人	2人	46人	20人
令和元年度	2,596人	2人	1人	24人	16人

※人員からは、再任用短時間、人事課派遣、教諭、管理職、非常勤（会計年度任用職員を含む）を除く。

### (3) 年次有給休暇の取得状況

(各年 12 月末日現在)

年	平均取得日数
令和4年	15.2日
令和3年	15.0日
令和2年	14.6日
令和元年	14.8日

【前計画数値目標 17 日→未達成】

【今計画数値目標 17 日】

#### (4) 男性職員の出産支援休暇、育児休暇、育児休業等の取得状況

##### ① 男性職員の出産支援休暇の取得状況

【前計画数値目標 100%→未達成】

【今計画数値目標 100%】

(各年度 3 月末日現在)

年 度	対象者数	取得者数	取得率
令和4年度	64人	53人	82.8%
令和3年度	44人	37人	84.1%
令和2年度	44人	40人	90.9%
令和元年度	57人	47人	82.5%

##### ② 男性職員の育児休暇の取得状況

【前計画数値目標 100%→未達成】

【今計画数値目標 100%】

(各年度 3 月末日現在)

年 度	対象者数	取得者数	取得率
令和4年度	64人	43人	67.2%
令和3年度	44人	36(2)人	81.8%
令和2年度	44人	28(3)人	63.6%
令和元年度	57人	34人	59.6%

※括弧内は、前年度までの対象者で当該年度取得している者で別掲(取得率に含まず)。

##### ③ 男性職員の育児休業、部分休業の取得状況

【前計画数値目標 20%→未達成】

【今計画数値目標 20%】

(各年度 3 月末日現在)

年 度	対象者数	育児休業 取得者数	部分休業 取得者数	取得率
令和4年度	64人	31(5)人	0(5)人	48.4%
令和3年度	44人	19(3)人	0(4)人	43.2%
令和2年度	44人	12(6)人	0(5)人	27.3%
令和元年度	57人	8(5)人	2(6)人	17.5%

※括弧内は、前年度までの対象者で当該年度取得している者で別掲(取得率に含まず)。

#### (5) 女性職員の育児休業、部分休業の取得状況

【前計画数値目標 100%→達成】

【今計画数値目標 100%】

(各年度 3 月末日現在)

年 度	対象者数	育児休業 取得者数	部分休業 取得者数	取得率
令和4年度	85人	85(102)人	0(147)人	100%
令和3年度	69人	69(95)人	0(157)人	100%
令和2年度	62人	61(95)人	0(140)人	98.4%
令和元年度	64人	64(106)人	0(132)人	100%

※括弧内は、前年度までの対象者で当該年度取得している者で別掲(取得率に含まず)

## (6) 職員全体に占める女性職員の割合

(各年度 4月1日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和5年度	2,709人	1,482人	54.7%
令和4年度	2,715人	1,481人	54.5%
令和3年度	2,725人	1,474人	54.1%
令和2年度	2,715人	1,459人	53.7%

## (7) 採用職員に占める女性職員の割合

(各年度 4月1日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和5年度	144人	85人	59.0%
令和4年度	136人	90人	66.2%
令和3年度	127人	83人	65.4%
令和2年度	138人	82人	59.4%

## (8) 各職層における女性職員の割合

### ① 管理職に占める女性職員の割合

【前計画数値目標 22%→達成】

【今計画数値目標 22%】

(各年度 4月1日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和5年度	110人	23人	20.9%
令和4年度	112人	25人	22.3%
令和3年度	117人	27人	23.1%
令和2年度	115人	26人	22.6%

※管理職は、部長級・課長級とする

### ② 課長補佐に占める女性職員の割合

【前計画数値目標 25%→達成】

【今計画数値目標 33%】

(各年度 4月1日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和5年度	106人	33人	31.1%
令和4年度	106人	34人	32.1%
令和3年度	104人	31人	29.8%
令和2年度	96人	28人	29.2%

### ③係長職・主査に占める女性職員の割合

【前計画数値目標 50%→未達成】

【今計画数値目標 50%】

(各年度 4月1日現在)

年 度	総 数	女性数	女性割合
令和5年度	379人	190人	50.1%
令和4年度	378人	196人	51.9%
令和3年度	376人	193人	51.3%
令和2年度	371人	185人	49.9%

### (9)職員の給与の男女の差異

「令和5年度職員の給与の男女の差異の情報公表」において別途公表

### (10)離職した職員数

#### ①入区3年以内に離職した職員数

(各年度採用者別の実績)

採用年度	新規採用者数			3年以内離職者数			離職率		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	全体
令和4年度	59人	85人	144人	2人	5人	7人	3.4%	5.9%	4.9%
令和3年度	44人	83人	127人	2人	11人	13人	4.5%	13.3%	10.2%
令和2年度	56人	82人	138人	7人	8人	15人	12.5%	9.8%	10.9%
令和元年度	58人	98人	156人	3人	14人	17人	5.2%	14.3%	10.9%
平成30年度	40人	45人	85人	0人	7人	7人	0%	15.6%	8.2%
平成29年度	41人	47人	88人	1人	2人	3人	2.4%	4.3%	3.4%

#### ②令和4年度の年齢区分別離職者数（※定年退職者を除く）

(令和3年3月末日現在)

退職年齢	20歳 ～ 25歳	26歳 ～ 30歳	31歳 ～ 35歳	36歳 ～ 40歳	41歳 ～ 45歳	46歳 ～ 50歳	51歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	合計
男性数	3人	10人	8人	1人	0人	0人	3人	1人	26人
女性数	9人	11人	12人	3人	5人	2人	4人	3人	49人
合計	12人	21人	20人	4人	5人	2人	7人	4人	75人

(11)各取組実績の関連法令(参考)

項目	次世代	女性活躍	働き方
(1)職員1人あたりの月平均超過勤務時間数	○	○	○
(2)超過勤務時間数月平均80時間以上、月平均45時間以上の職員数	○	○	○
(3)年次有給休暇の取得状況	○	—	○
(4)①男性職員の出産支援休暇の取得状況	○	—	—
(4)②男性職員の育児休暇の取得状況	○	—	—
(4)③男性職員の育児休業、部分休業の取得状況	○	—	—
(5)女性職員の育児休業、部分休業の取得状況	○	—	—
(6)職員全体に占める女性職員の割合	—	○	—
(7)採用職員に占める女性職員の割合	—	○	—
(8)①管理職に占める女性職員の割合	○	○	—
(8)②課長補佐に占める女性職員の割合	○	○	—
(8)③係長職・主査に占める女性職員の割合	○	○	—
(9)職員の給与の男女の差異	—	○	—
(10)①入区3年以内に離職した職員数	—	○	—
(10)②令和元年度の年齢区分別離職者数	—	○	—

- ・次世代法に基づく計画に関する実績・・・・・・・・・・・・・・・・・・[次世代]
- ・女性活躍推進法に基づく計画に関する実績・・・・・・・・・・・・・・・・・・[女性活躍]
- ・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律についての実績・・・[働き方]

## 第3章 障害者の「活躍」を支える（新宿区職員の障害者活躍推進計画）

---

### 1 目的

地方公共団体は、率先して障害のある職員を雇用する責務があり、また、行政サービスの向上の観点からも障害者の参画拡大は重要なものとなっています。障害者の雇用を推進する上では、障害者が活躍できる職場の環境整備が求められています。

新宿区では、障害のある方の雇用推進を図りながら、組織・人材面での体制整備、最適な職務の選定、職務環境の整備等を進めることで、障害のある職員が、その能力を発揮し、いきいきと活躍できるよう本計画を策定し、取組を進めていきます。

### 2 現状と課題

新宿区の障害者雇用率の状況は、平成29年度までは、法定雇用率を達成していましたが、障害者雇用促進法の一部改正（平成30年4月1日施行）に伴い、法定雇用率が上昇したことにより、以降、法定雇用率を下回る状況が続いています。このため、特別区障害者採用選考や会計年度任用職員の任用等により、障害のある方の採用に努め、法定雇用率の達成を目指します。

また、障害者の配慮事項等を把握し、本人の希望も踏まえたうえで、業務の割振り、職場配置を行うなど、障害のある職員の活躍のため、組織的にサポートする体制を整備していきます。

### 3 障害者の活躍推進に関する取組

障害者一人ひとりが、その能力を有効に発揮できるよう職場環境の体制整備や職務の選定等の取組を推進します。

#### **取組1 障害のある職員の活躍を推進する体制整備**

- (1) 障害者雇用推進者（人事課長）は、関係部署と連携して、障害のある方の雇用の推進と定着を図るほか、施設又は設備等の整備を図ります。
- (2) 障害者雇用推進者、人事担当者、健康相談室のスタッフ、障害のある職員で「障害者雇用推進チーム」を設置し、当事者の視点・意見を踏まえながら、年に1回以上、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行います。
- (3) 職業生活相談員（人事係長及び安全衛生係長）は、障害のある職員が相談しやすい職場環境を整備するとともに、健康相談室の相談体制等について情報提供を図ります。

#### **取組2 障害のある職員が活躍できる職務の選定**

- (1) 障害のある職員への配慮事項等を把握するとともに、本人の希望も踏まえたうえで、職場配置を行うよう努めます。



- (2) 所属長は、障害のある職員が担当している仕事の業務量や適正について、定期面談等を通じて適宜把握するとともに、必要に応じて、事務分担の見直しを行います。

### **取組3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理**

#### **【職務環境】**

- (1) これまでも多目的トイレ整備やトイレの洋式化、執務室のレイアウトの工夫や段差の解消等を進めてきましたが、引続き庁舎内及び敷地内におけるバリアフリー化を進めていきます。
- (2) 所属長は、定期的な面談や声掛け等を通じて、どのような配慮が必要かを把握し、適切な措置を検討します。

#### **【募集・採用】**

- (1) 特別区障害者採用選考による採用に努めるとともに、新たな会計年度任用職員の職を設置し、令和3年度より任用を開始しました。こうした取組により、法定雇用率の達成を目指すとともに、法定雇用率達成後も、障害者雇用の推進を図り、障害者の職業生活の安定を図ります。
- (2) 採用選考に当たり、必要に応じて、面接時に手話通訳者を配置する等の配慮を行います。
- (3) 特定の障害を排除する等の不適切な取扱いを行わず、公平・公正に募集・採用を行います。

#### **【働き方】**

- (1) 必要となる職員に対して、時間単位の病気休暇や年次休暇の取得など、各種休暇の利用を促進します。
- (2) 健康相談室のスタッフは希望する者に対して、面談を随時実施し、職員の職務環境、体調の把握に努めます。本人の了解を得られた場合、相談結果については、人事課及び所属長と共有を図り、働き方について配慮します。
- (3) 早出・遅出勤務制度の活用を促すことにより、柔軟な働き方を促進します。

#### **【キャリア形成】**

- (1) 所属長は、障害のある職員がキャリア形成に関する相談をしやすい環境を整えるとともに、研修の受講を勧奨する等、本人の能力開発を支援します。
- (2) 障害のある会計年度任用職員に対し、正規職員としての任用を希望する者には、特別区障害者採用選考案内を配布し、採用選考の受験を勧奨します。

## 取組4 その他

- (1) 「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、障害者就労支援施設等への発注を通じて、障害者活躍の場の拡大を推進します。
- (2) 障害者就労支援施設等が生産・加工・製作した物品の直売会の開催や、区イベントでのカタログ配布などを通じ、当該施設等における需要拡大に貢献します。

## 4 数値目標

障害者雇用促進法に定める雇用率が未達成であるため、これを数値目標とします。また、障害のある職員一人ひとりが、採用後も自身の能力を発揮できる職場を実現するため、採用後1年間の定着率100%を数値目標に設定します。

No.	項目	期間	数値目標
1	採用に関する目標	令和2年度	実雇用率 2.5%
		令和3年度～令和5年度	実雇用率 2.6%
2	定着率に関する目標	令和3年度～令和5年度	採用後1年間の定着率 100%

## 5 実績の推移

令和4年度の実雇用率は2.52%で、法定雇用率を下回りましたが、特別区障害者採用選考の活用や障害のある会計年度任用職員の任用により、前年度より0.08ポイント上昇しました。引き続き障害のある方の雇用を推進し、法定雇用率の達成を目指します。

また、令和4年度の採用後1年間の定着率については75%となり、数値目標を達成することができませんでした。定着できなかった理由としては、職場環境に起因するものではなく、持病の治療や親族の介護などでした。仕事と生活の調和ができるだけ図れるよう、所属長や健康相談室のスタッフ等による声掛けや面談などを、引き続き行っていきます。

年度	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者職員数	法定雇用率	実雇用率	採用後1年間の定着率
令和4年度	3,338人	84人	2.60%	2.52%	75%
令和3年度	3,321人	81人	2.60%	2.44%	75%
令和2年度	3,272人	73人	2.50%	2.23%	100%
令和元年度	2,977人	65人	2.50%	2.18%	100%

※ 実雇用率は各年度6月1日、定着率は各年度末時点の実績

※ 法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数は、40人以下の行政委員会（選挙管理委員会、議会事務局、監査事務局）及び地方自治法・被災地派遣職員を対象外とする。

※ 算定基礎となる職員数のうち、短時間勤務職員（週20時間以上30時間未満勤務）については、1人を0.5人として換算する。

※ 障害者職員数のうち、週20時間以上30時間未満の短時間勤務職員は1人を0.5人、重度障害者は1人を2人として換算する。

新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン

令和3年3月作成

令和5年7月改訂

新宿区総務部人事課

