

ちがいをちからに変える
人財活躍支援 アクションプラン

(令和8年度～令和12年度)

目次

第1 総論	2
1 はじめに	2
2 計画の位置付け	3
3 計画の策定主体	3
4 計画の期間	3
5 周知及び公表	3
6 計画の基本的な視点	3
第2 渋谷区次世代育成支援計画	4
1 策定に当たって	4
2 現状と課題	4
3 次世代育成支援計画における目標	6
4 取組内容	6
第3 渋谷区女性活躍推進計画	8
1 策定に当たって	8
2 現状と課題	8
3 女性活躍推進計画における目標	10
4 取組内容	10
第4 渋谷区障がい者活躍推進計画	11
1 策定に当たって	11
2 現状と課題	12
3 障がい者活躍推進計画における目標	13
4 取組内容	13
5 参考	15

第 1 総論

1 はじめに

渋谷区は、基本構想において「あらゆる人が自分らしく生きられる街へ」の実現に向けて、ダイバーシティ&インクルージョンの理念を基盤とし、共生社会の実現を目指してきました。

令和 3 年 4 月、特定事業主として従前策定してきた次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成推進法」という。）及び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」という。）に基づく行動計画に、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」という。）に基づく障がいのある職員の活躍を推進する計画を加え、「ちがいをちからに変える人財活躍支援アクションプラン」（以下「アクションプラン」という。）として一体的に策定しました。

アクションプランの策定以降、渋谷区は次世代育成支援、女性活躍推進及び障がい者活躍推進の各分野において計画的かつ継続的に施策に取り組み、多様な属性を持つ職員誰もが能力を発揮できる職場環境の整備に努め、これらの一連の施策を通じて、「誰もが、自分らしく、働くことのできる」区役所の実現に向け、職員の多様性を尊重しつつ、働きやすい職場環境の構築を着実に推進してきました。

アクションプラン策定から 5 年を経て、DX（デジタル変革）、人口構造の変化、多様性に対する社会的期待の高まりなど、社会環境は過去に類を見ないスピードで変化しています。渋谷区においても、職員一人ひとりが持つ多様な力を最大限に発揮し、複雑化する行政課題に柔軟に対応できる組織づくりが求められています。

こうした状況を踏まえ、これまでの取組状況の評価・分析を行い、次の 5 年間（令和 8 年 4 月 1 日～令和 13 年 3 月 31 日）を計画期間とし、新たなアクションプランを策定します。

職員一人ひとりが活躍できる「誰もが、自分らしく、働きやすく、働きがいのある区役所」の実現に向け取り組みをさらに進めていくとともに、引き続き、渋谷区は「ちがいをちからに変える」組織として、多様化する区民ニーズに応え、より質の高い行政サービスの提供につなげてまいります。

令和 8 年 4 月

渋谷区 長
渋谷区 議会 議長
渋谷区 選挙管理委員会
渋谷区 代表 監査委員
渋谷区 教育委員会

2 計画の位置付け

本計画は、次世代育成推進法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項に規定する特定事業主行動計画並びに障害者雇用促進法第7条の3第1項に規定する障害者活躍推進計画として策定する計画とします。

3 計画の策定主体

本計画は、各任命権者（渋谷区長、渋谷区議会議長、渋谷区教育委員会、渋谷区選挙管理委員会及び渋谷区代表監査委員）の連名により策定します。

4 計画の期間

本計画の計画期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。計画期間中は、毎年度、取組状況等を点検及び評価を行い、その結果を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。また、計画期間の終了年度（令和12年度）には、次期計画期間に向けた検討を行います。

5 周知及び公表

本計画は、区職員向けの庁内ポータルサイトを用いて周知するとともに、区ウェブサイトにて公表します。各年度の計画の実施状況を点検し、毎年度、同様の方法により周知及び公表を行います。

6 計画の基本的な視点

本計画は、職員の誰もが安心して能力を発揮し、働き続けることができる職場環境を実現するため、次の基本的な視点に基づき策定します。

(1) 多様性を尊重し、活かすという視点

多様な背景や価値観をもつ職員一人ひとりの「ちがいを尊重し、組織の力として活かします。

(2) 仕事と生活の両立を支えるという視点

職員のライフステージに応じて仕事と生活を両立できる、持続可能な働き方を推進します。

(3) 制度を「使える」ものにするという視点

制度の周知徹底や運用面の改善により、職員が安心して制度を利用できる実効性のある運用を推進します。

(4) 組織全体で推進するという視点

管理職を含む組織全体で、人財活躍と働きやすい職場づくりに取り組みます。

(5) 区が率先して社会に示すという視点

渋谷区が事業主として率先垂範し、誰もが自分らしく働ける社会の実現に貢献します。

第2 渋谷区次世代育成支援計画

1 策定に当たって

(1) 策定の趣旨

次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に図ることを目的として、平成15年7月に次世代育成推進法が制定され、国、地方公共団体及び企業は、職員や従業員の「仕事と家庭の両立」等に関する取組みを計画的に推進することが求められています。

次世代育成推進法は、少子化の進行や仕事と育児の両立支援の重要性が引き続き高いことを踏まえ、法の有効期限が令和17年3月まで延長され、事業主には継続的な取組が求められています。

本区は、基本構想において「子どもは未来そのものである」と位置付けており、子どもを安心して生み育てることができる社会の実現は、区政運営の根幹を成す重要な課題です。区が事業主として、出産や子育てをしやすい勤務環境を率先して整備し、仕事と家庭の両立を支援する取組を推進することは、職員の働きやすさの向上にとどまらず、社会全体に対して望ましい働き方の在り方を示すものとなります。

こうした考え方の下、本区で働くすべての職員が、性別や子どもの有無にかかわらず、ワーク・ライフ・バランスを図りながら能力を発揮し、次世代育成に主体的に関わることができる職場環境の実現を目的として策定するものです。

区は、本計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスの推進、仕事と子育ての両立支援をはじめとする次世代育成に関する取組を、組織全体で計画的かつ継続的に推進していきます。

(2) 推進体制

本計画の推進に当たっては、総務部人事課を事務局として、次世代育成支援計画の全体的な周知徹底を図っていくとともに、毎年度の取組状況を確認し、新たな支援策の検討や見直しを行っていきます。また、次世代育成支援計画を実行性のある取組としていくために、所属長（課長級職員）を「計画推進担当者」とし、所属における行動計画の周知と所属職員のワーク・ライフ・バランスの積極的な推進に努めていきます。

2 現状と課題

(1) 次世代育成支援計画の目標達成状況

前期アクションプランにおいて掲げた目標は、目標2を除き目標値の達成には至っていない状況です。男性の子育て関連休暇の取得水準は着実に高まっていますが、2週間以上の育児休業といった長期間の取得には十分に結び付いていません。

また、目標4についても、依然として低い達成状況となっています。

	項目	令和3 年度	令和4 年度	令和5 年度	令和6 年度
1	子どもの出生時における男性職員の「出産支援 休暇」の取得率100%	96.0% (66.7%)	81.3% (68.8%)	94.7% (63.1%)	84.3% (71.8%)
2	子どもの出生時における男性職員の5日以上 の連続休暇の取得率80%以上	74.1%	68.8%	78.9%	81.2%
3	(令和3年度・令和4年度)3歳に満たない子 を養育している男性職員の育児休業又は部分休 業の取得率を13%以上 (令和5年度～令和7年度)男性職員の2週間 以上の育児休業取得率を85%以上	11.4%	44.6%	57.8%	59.3%
4	年間15日以上有給休暇を取得している 職員の割合を80%以上	48.6%	59.3%	68.1%	63.9%

※本表については令和6年度までの数値を掲載しています。

※目標1における（）内の数値は、出産支援休暇を5日以上取得した職員の割合です。

※目標3については令和5年度に目標項目を改訂しました。

(2) 今後の課題

本計画策定に向けて実施した職員アンケート結果から、次のとおり課題が明らかになりました。アンケートの個々の結果については「アクションプラン（職員アンケート結果編）」に記載しています（以下各計画において同じ。）。

ア 子育て関連休暇や申出制度に係る情報等の提供

- ① 「制度が複雑で、相談しないと分からない」といった声や手引き等の分かりづらさが指摘されており、制度理解のしにくさが課題となっています。
- ② 「もっと周知してくれれば利用しやすいと思う」といった情報発信の方法や分かりやすさの向上が求められています。

イ 男性職員による長期間の育児休業取得

「男性が長期間休むと評価に影響があるように感じる」「育児は女性が中心という意識がまだ残っている」といった声があり、制度に対する誤解や固定的な意識が、長期間取得することに対する心理的なハードルとなっていることがうかがえます。

ウ 子育て関連休暇の取得を支える職場体制

- ① 「業務が属人化しており休みづらい」「引継ぎが十分でなかった」といった意見が見られ、職場における業務の整理や引継ぎ体制の不十分さが課題となっています。
- ② 「代替職員の配置がなされていない」「残された職員に業務のしわ寄せが来る」との声もあり、育児休業取得者の周りの職員を含めたフォロー体制の強化が求められています。

エ 年次有給休暇の取得

- ① 取得したい日数と実際に取得した日数との間にギャップがあることが確認されました。
- ② 「自分にしかできない業務がある」「周りに迷惑をかけたくない」といった意識から、業務の偏りや休暇を取得しにくい職場の雰囲気が存在していることが課題として挙げられます。

3 次世代育成支援計画における目標

「2 現状と課題」を踏まえ、次のとおり令和12年度までの新たな目標を掲げます。

	項目	令和12年度
1	出産支援休暇の取得率	100%
2	男性職員の2週間以上の育児休業取得率	85%
3	年間15日以上 of 年次有給休暇の取得割合	80%
4	年間超過勤務時間数が360時間を超える職員数	30人以下

4 取組内容

(1) 仕事と育児の両立支援の推進

- ア 休暇制度の手引や子育てハンドブックを定期的に整備・周知し、手続の煩雑さを解消することで、制度利用に対する心理的ハードルを下げるよう努めます。
- イ 「出産等に伴う申出制度」を奨励し所属長のフォローを受けやすくすることで、子どもの出生時や出生後の育児期における不安の解消を図ります。
- ウ 育児休業等の取得期間や職場の状況に応じて代替職員の配置に努めます。
- エ 全職員が日頃から業務マニュアルの整備等を意識することで、育児休業の取得に当たって業務を引継ぐ際に、残された職員への負担を軽減するよう努めます。

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ア 大型連休や夏季休暇との併用等、連続した休暇を取得するよう励行します。
- イ 所属長は、率先して年次有給休暇の取得に努め、職員の年次有給休暇の取得状況を把握して計画的な休暇の取得を呼びかけ、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気づくりを心掛けます。
- ウ 年次有給休暇の取得が5日間に満たない職員については、事務局が聴き取りを行い、改善を求めていきます。

(3) 超過勤務の縮減

- ア 時差勤務やテレワーク、フレックスタイム制の推進に加え、新たな働き方を模索することより、固定観念に捉われることなく業務内容や職員の事情に応じた働き方を選択できるような環境を整備します。

- イ 各職場において、事務改善の意識を持って事務フローの見直しや生成 AI・デジタルツールの活用に取り組むことで、効率的に業務を行い超過勤務の縮減を図ります。
- ウ ノー残業デーには所属長が率先して定時に退庁することで、メリハリのある職場風土を醸成します。
- エ 所属においてアからウまでの取組を行った上でも、超過勤務の縮減が困難である職場については、適宜、事務局がヒアリングを実施し、職員が部署を横断して業務をフォローし合えるような働き方や運営体制の見直しを模索します。

第3 渋谷区女性活躍推進計画

1 策定に当たって

(1) 策定の趣旨

社会全体で多様性尊重の機運がより一層高まる中、男女を問わず誰もが自らの意思に基づいて職業生活を営み、その個性と能力を最大限に発揮できる環境の整備が引き続き重要となっています。

これを踏まえ、女性活躍推進法に基づき、国・地方自治体・民間事業主は「事業主行動計画」の策定・公表等を継続して実施しています。

多様性を重視する本区においても、政策形成や意思決定の場に多様な視点を取り入れた区政運営が求められており、引き続き女性職員の登用を強化していく必要があります。しかし、依然として意思決定層における女性比率は十分とは言えず、女性職員の力が十分に可視化されていない状況が残っています。

そこで、今回策定するアクションプランでは、前期アクションプランまでの成果と課題を踏まえ、女性職員が職業生活において活躍できる環境整備をさらに推進します。

なお、女性活躍推進は、女性のみを対象とした施策ではなく、性別にかかわらず、多様な職員一人ひとりが能力を発揮し、継続的に活躍できる組織づくりを進めるための取組です。

女性職員が直面しやすい課題への対応を通じて、働き方や業務の在り方を見直し、その成果を組織全体に波及させることで、すべての職員にとって働きやすく、働きがいのある職場環境の実現につなげていきます。

これにより、渋谷区の持続的な成長に寄与するとともに、多様で高度化する区民ニーズに対応できる組織を目指します。

(2) 推進体制

本計画の推進に当たっては、次世代育成支援計画と同様に総務部人事課が事務局となり、区の各機関との連携のもと、管理職や職員に対し必要な情報提供を行い、行動計画の周知徹底を図っていきます。

また、進捗状況のフィードバックを行い、目標設定の見直しや新たな支援策、推進策の検討を行います。

2 現状と課題

(1) 女性活躍推進計画の目標達成状況

本区では、これまで女性職員の採用や登用の拡大に向けた取組を継続的に進めてきており、採用段階における男女比は概ね均衡しています。

また、テレワーク、時差勤務、フレックスタイム制など、多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備も進んでおり、男女ともに仕事と育児・介護等のライフイベントを両立しやすい環境が整いつつあります。

一方で、管理的地位にある職員に占める女性割合や事務・技術職の職員における係長職以上の女性割合は前期アクションプランにおいて掲げた目標値には届いておらず、男女間の給与格差についても一定程度存在するなど、解消しきれていない課題が残っています。

	項目	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
1	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を30%以上にする	21.4%	21.0%	20.4%	26.0%	26.8%
2	事務・技術職における係長級以上の女性職員の割合を40%以上にする	28.8%	33.4%	31.8%	32.5%	34.2%

※管理的地位…部長級、課長級

※係長級以上…部長級、課長級、係長級

(2) 今後の課題

本計画策定に向けて実施した職員アンケート結果から、「女性活躍」は安心して働き続けられること、ワーク・ライフ・バランスを保ちながらいきいきと働くことに加え、意思決定の場での活躍を含むものとして認識されていることが明らかになりました。(職員アンケート結果編3・Q2)

また、同アンケートから、ワーク・ライフ・バランスに関する制度の利用しづらさや、キャリア形成の参考となるロールモデルや相談機会の不足といった点が、昇任やキャリア形成の検討に当たっての課題となっている状況がうかがえます。(職員アンケート結果編1・Q5～12、職員アンケート結果編3・Q3)

ア 仕事と私生活との両立に対する不安

女性職員では特に、昇任等に伴う仕事上の責任や業務量の増加が、家庭生活や私生活に与える影響を懸念する声が多く見られました。制度面では仕事と生活の両立を支援する仕組みが整備されつつあるものの、実際の職場運用や周囲の理解、職場文化といった“ソフト面”が十分に浸透していないことが、制度の利用しにくさにつながっている可能性が示唆されています。

イ 自信・経験・機会の不足感

女性職員は、自身のスキルや経験が十分であるかについて不安を抱きやすい傾向が見られます。こうした意識は、昇任に限らず、新たな役割への挑戦や専門性の発揮といったキャリア形成全般のステップに影響を及ぼしていると考えられます。さらに、キャリア形成の参考となるロールモデルの不足や、自身の将来の働き方やキャリア像を具体的に描きにくい状況も、挑戦意欲の低下につながる要因の一つとなっています。

3 女性活躍推進計画における目標

「2 現状と課題」を踏まえ、次のとおり令和12年度までの新たな目標を掲げます。

	項目	令和12年度
1	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	35.0%以上
2	事務・技術職における係長級以上の女性職員の割合	45.0%以上

4 取組内容

「2 現状と課題」の(2)今後の課題 ア・イに対応したかたちで次のとおり取り組みます。

(1) 仕事と私生活との両立不安に対応した働き方支援

女性活躍の観点からは、「残業が前提となっていると感じる」との声が多く見られたことを踏まえ、係長昇任前から職場の働きやすさを実感し、安心して働き続けられることが重要です。また、係長・管理職を次のステップとして見たときに、業務や責任が集中しているように感じられることで、仕事と私生活との両立をしながら昇任や役割拡大に踏み出しにくくなっていることがうかがえます。

こうした状況を踏まえ、昇任後も安心して働き続けられる職場づくりを進めます。

具体的には、業務量や業務配分の適正化、業務の進め方の見直しを通じて、長時間労働を前提としない業務運営・マネジメントへの転換を行います。これにより、時間的制約の有無にかかわらず、誰もが能力を発揮できる職場づくりを進めます。

(2) 昇任への不安を解消し、自信を高めるための支援

係長級・管理職の女性職員をロールモデルとして紹介したり、対話の場を設けたりすることで、昇任後の働き方や役割を具体的にイメージできるよう支援します。

併せて、部署を横断して先輩職員が寄り添うクロスメンター制度の本格的な運用を目指し、昇任前後に生じやすい不安や戸惑いを相談できる環境を整えます。

これらの取組を通じて、職員が一人で抱え込むことなく、安心して新たな役割や責任に挑戦できる職場づくりを進めます。

第4 渋谷区障がい者活躍推進計画

1 策定に当たって

(1) 策定の趣旨

本区では、障害者雇用促進法に基づき、これまで法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用率の一層の向上に向けて、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体は法定雇用率を速やかに達成するための取組みに加え、障がい者が活躍しやすい職場づくりや適切な人事管理を推進し、雇用の「質」を確保することが求められています。

これを踏まえ、厚生労働大臣が示す指針に沿って、「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（以下「障がい者活躍推進計画」という。）」を策定することが義務化しました。

本区においても、障がい者雇用に関する取組をより一層推進し、障がいのある職員がその能力を最大限発揮できる環境を整備することを目的として、障がい者活躍推進計画をアクションプランの一つとして策定しました。

本計画に基づき、今後も積極的な障がい者雇用に継続しつつ、多様な職員が互いに力を発揮できる組織体制を構築し、区の組織力の向上と区民サービスの一層の充実に繋げていくことを目指します。

(2) 推進体制

障がい者雇用の促進及び障がい者活躍推進計画を円滑に進めるため、以下の体制を整え、組織として障がい者雇用の推進に取り組みます。

障害者雇用推進者※1	人事担当部長
障害者職業生活相談員※2	人事課係長級職員
障がい者雇用推進チーム	人事課、障がい者福祉課をはじめとする関連部署及び、障がいのある職員で構成する。新規採用や継続支援、環境整備に向けての取組を主体的に行うチーム
障がいを理由とする差別に関する相談対応責任者 ※3	各課及び事業所ごとにおく

※1、2 障害者雇用促進法により、設置が義務付けられている（第78条、第79条）。

※3 渋谷区における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領により、係長級以上の者がその任にあたる。

2 現状と課題

(1) 障がい者活躍推進計画の目標達成状況

ア 採用に関する目標の達成状況

特別区人事委員会における「障害者を対象とする特別区職員採用選考」等により、毎年度障がい者雇用を行っているものの、令和7年6月1日現在において法定雇用率（2.8%）を満たしていません。今後も、法定雇用率の確実な維持に加え、障がい者雇用率の一層の向上に向けた取組を継続して推進します。

項目	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
雇用者数	37人	47人	53人	58人	56人
雇用率	2.09%	2.44%	2.64%	2.76%	2.78%
法定雇用率	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%	2.8%

(各年度6月1日時点)

イ 定着に関する目標の達成状況

アクションプラン策定以後の各年度において、採用から1年の間で退職した職員はおらず、定着率100%を達成することができています。

項目	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
採用人数	2人	3人	3人	2人	3人
定着率	100%	100%	100%	100%	100%

※採用人数は正規職員のみ的人数とし、会計年度任用職員を除く。

※定着率は採用1年後の定着状況

(2) 今後の課題

本区の障がい者雇用率の状況については、令和5年度に法定雇用率を達成したものの、令和6年度以降は未達成の状況が続いています。このため、当面の重要課題として、法定雇用率の早期達成を図るべく、障がいのある職員の採用を着実に進める必要があります。

また、法定雇用率を達成した後においても、その達成状況を安定的に維持できるよう必要な人員の確保を継続的に進めていく必要が求められます。

一方で、障がいのある職員がその能力を十分に発揮し、意欲をもって働き続けるためには、職務内容や勤務環境において、障がい特性に応じた合理的配慮が確保されていることが重要であり、職員一人ひとりにとって働きやすい職場環境の整備を一層推進していく必要があります。

本計画策定に向けて実施した職員アンケート結果から、採用後1年の定着率は100%を維持している一方で、本区が掲げる「障がいのある人と共に働くことが当たり前」という職場風土について認知している職員は75%に留まり、十分に浸透しているとは

言えない状況が示されました（職員アンケート結果編4・Q1）。

また、「障がいのある方と共に働いたことがある」と回答した職員は37%に留まり、日常的に共に働く機会が限定的であることも明らかとなりました（職員アンケート結果編4・Q2）。

これらの状況を踏まえると、「職場風土の醸成」については、依然として改善の余地が大きく、全庁的な理解促進と意識の定着を強化していく必要があります。

障がいのある職員の活躍推進に当たっては、単に採用を拡大するだけでなく、障がいのある職員一人ひとりの特性や個性を踏まえ、能力を発揮しやすい環境づくりを進めることで、職場への定着と継続的な活躍につなげていくことが重要です。

3 障がい者活躍推進計画における目標

「2 現状と課題」を踏まえ、次のとおり令和12年度までの新たな目標を掲げます。

(1) 採用に関する目標

障がいのある人を対象とした常勤職員及び会計年度任用職員の採用を積極的に推進し、早期の法定雇用率充足と障がい者雇用率3.0%以上を継続的に維持することを目指します。

【参考】令和7年6月1日時点の法定雇用率 2.8%（令和8年7月1日から3.0%）

(2) 定着に関する目標

職場の受入体制や執務環境等の整備不足を要因とする離職防止を基本とし、常勤職員については採用後1年の定着率100%を継続的に維持することを目指します。

4 取組内容

障がい者を対象とする選考で入庁する職員をはじめ、障がいのある職員が能力を発揮することができるよう、様々な取組を実施します。

(1) 採用の推進

ア 常勤職員

毎年度、身体・知的・精神障がい者を対象とした特別区職員Ⅲ類採用選考を実施し、継続的な雇用確保を図ります。

イ 会計年度任用職員

職種を問わず、障がいのある人が能力を発揮できる職務の設置拡大を検討します。一般企業等への就労に向けた段階的な職業準備として、就労意欲向上と雇用促進を目的にプレワーカーを継続的に雇用します。

プレワーカーとしての就業準備を経て、区役所で継続就労できる仕組みづくりについて「障がい者雇用推進チーム」で検討します。

(2) 職務の選定・創出

障がいのある職員が長期的かつ安定的に勤務できるよう、継続的なサポート体制の構築について「障がい者雇用推進チーム」で検討を行います。

ア 配置に際して

障がい特性に係る自己分析（できること・できないこと、必要な配慮等）や、必要に応じて、かかりつけ医による医学的知見等を詳細に確認し、適切な業務内容及び配置先を検討します。職場における育成体制（トレーナーの配置等）の状況を踏まえ、配属を決定します。採用時だけでなく、異動時にも障がいの特性と配慮事項を都度確認し、必要な措置を講じます。

イ 職務の創出

所属長面談等を活用し、障がいのある職員の特性、能力、希望等を十分に把握し、職務の選定に努めます。また、本計画を各職場に周知し、全庁共通の取組として、障がいのある職員の職務の創出に努めます。

(3) 「障がいのある人と共に働くことが当たり前」となる職場風土の醸成と定着支援

障がいのある職員の増加により組織内の多様性が高まる中、共に働く経験を通じて相互理解を深め、支え合う体制の構築を進めます。その際、障がいの特性の配慮事項については、本人が周囲に伝えることを望まない場合があることも十分配慮し、本人の意思を尊重した関り方を基本とします。

また、「障がい者雇用推進チーム」において、相互扶助を実現するための仕組みづくりを検討します。

ア 障がいのある職員に対する正しい理解と行動の促進

「渋谷区における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」に基づき、職員一人ひとりが適切に行動できるような理解促進を図ります。併せて、障がいのある職員の特性や「ちがい」は一人ひとり異なることを踏まえ、必ずしも特性を明示しなくとも共に働くことができるという認識を共有しつつ、本人の意思を尊重した育成・指導を推進します。

イ 職場における配置後の定着に向けた取組

障がいのある職員が安心して働き続けられるよう、配置後の支援体制を強化します。必要に応じて、本人の同意を前提に、共に働く職員に対し、障がい特性を適切な範囲で共有し、双方にとって働きやすい職場環境の形成を図ります。また、所属長面談等を通じて、本人の意向や不安を随時把握し、特性を開示しない場合も含め、その状況を踏まえた配慮や支援につなげます。

さらに、専門的事業者による面接員やサポートスタッフを活用し、専門的知見に基づく助言と支援を行います。

(4) 人財育成

ア 本人の能力向上と受講支援

① 研修を通じたスキルの習得

渋谷区職員として必要な基礎的知識及び能力の習得を目的として、「新任研修」をはじめとする各種研修を段階的に実施します。併せて、各職場におけるOJT（職場内研修）や自己啓発支援制度を活用し、職務遂行に必要なスキルの習得及び能力の向上を図ることで、職員一人ひとりの成長を支援します。

② 研修受講に当たっての配慮

研修を実施する際には、本人の申出に基づき必要な範囲で障がいの状況を把握し、受講しやすい環境を整備します。障がいの特性に応じて、適切な合理的配慮を行います。

イ 共に働く職員への支援

① 障がい者理解促進と職場内育成の充実

障がい者雇用及び障がいに関する理解を促進するカリキュラムを含む研修を実施します。また、各職場でのOJT（職場内研修）を支援する制度の充実を図ります。

② 所属長・トレーナーへのフォロー

所属長には、多様性を職場の力として活かす視点や共に働く職場づくりに必要なリーダーシップを学ぶ研修機会を提供し、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい環境づくりを支援します。

また、新人職員には、区職員としての基本姿勢や業務知識を指導するトレーナーを配置しています。特に障がいのある職員を担当するトレーナーには、障がい特性や育成のポイントを理解するための機会を提供し、適切な指導・支援ができる体制を整えます。

5 参考

(1) 障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進

障害者優先調達推進法に基づき、毎年度「渋谷区による障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」を策定し、物品等の調達方針及び調達目標を定めています。障がいのある人の自立した生活を実現に資するため、この調達方針に基づき物品購入や役務作業の調達拡大に向けた取組を一層強化します。

(2) 区役所内実習の拡充

就労支援事業所等と連携して区役所内での就労実習を実施しています。引き続き交通費程度の支援金を支給し、障がいのある人が実習に参加しやすい環境整備に努めるとともに、実習に同行する就労支援事業所の支援者の負担軽減策についても検討していきます。併せて、実習の対象者や場所を広げる仕組みについても引き続き検討していきます。

(3) 渋谷みやげ開発プロジェクトの推進

区内の障がい者支援事業所とデザイン専門学校との協働で生まれた「シブヤフォント」(フォントやグラフィックのデータ)について、区役所内や民間企業等と連携した製品化が進んでいます。引き続き、シブヤフォント活動の推進と認知度を高め、障がい者支援事業所の利用者の工賃向上と障がいのある人の活動に対する理解促進を図っていきます。

(4) 障がい者支援事業所自主製品の販売機会の確保

障がい者支援事業者の自主製品の販売機会を確保するため、区内の事業所を集めて、区役所内での自主製品販売会を開催しています。併せて、昼休みの時間帯に庁舎1階のフリースペースで、障がい者支援事業所によるお弁当やお菓子の販売を実施し、安定的な販売収入の確保を支援しています。

ちがいをちからに変える人財活躍支援 アクションプラン
(令和 8 年度～令和 12 年度)

【編集・発行】 令和 8 年 4 月
渋谷区総務部人事課
