
杉並区 障害者活躍推進計画

— 令和4年度 ~ 令和8年度 —

令和4年4月
杉並区

目 次

1	策定にあたって・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
	（1）策定の目的	
	（2）計画の位置付けと内容	
	（3）計画期間	
2	現状とこれまでの主な取組・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	（1）障害者雇用率・雇用状況	
	（2）これまでの主な取組	
3	計画の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	6
	（1）採用・定着に関する目標	
	（2）本人満足度に関する目標	
	（3）職員の障害理解に関する目標	
4	取組内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9
	（1）組織体制の整備と職員の意識啓発	
	① 組織体制の整備	
	② 職員の意識啓発	
	（2）適正な職務の選定・創出	
	① 常勤職員への対応	
	② 会計年度任用職員への対応	
	（3）職務環境の整備と支援	
	① 職場環境の整備	
	② 募集・採用の適正性の確保	
	③ キャリアアップ支援	
	④ 就労支援	
	（4）その他の取組	
	① 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進	
	② 障害者教育・就労機関との連携・交流	
	③ 障害者就労施設等物品直売会等の開催	
	④ 公共調達における事業者の評価等	
5	行政委員会における計画と取組・・・・・・・・	12
	（1）教育委員会事務局	
	（2）選挙管理委員会事務局	
	（3）監査委員事務局	
	（4）農業委員会事務局	
	（5）区議会事務局	
6	推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	15
7	資料編・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	16

1 策定にあたって

(1) 策定の目的

区では、障害のある職員の雇用環境を向上させるため、令和2年4月に「杉並区障害者活躍推進計画」を策定し、相談体制の構築や、会計年度任用職員（短時間・障害者）の公募を行うなどの取組を行ってきました。

この度、本計画の更新時期を迎え、それぞれの職員が障害を理解し、合理的な配慮の提供を実践できるよう職場環境を整え、障害のある職員がその障害特性や個性に応じて能力を最大限に発揮することができるよう、新たに職場の障害理解向上に関する目標を加え、計画を改定いたしました。

(2) 計画の位置付けと内容

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に基づき策定する計画とします。

計画の内容

計画の目的

障害者がより活躍できる職務環境を整備し、
障害者の雇用を継続的に進めることを目的とする。

計画の目標 ※新たに目標を設定

- (1) 採用・定着に関する目標 : 雇用率 3.0%・1年後定着率 100%
- (2) 本人満足度に関する目標 : 「満足・やや満足」の回答 80%
- (3) 職場の障害理解に関する目標 : 「合理的配慮を知っている」の回答 100%

取組内容

- (1) 組織体制の整備と職員の意識啓発
- (2) 適正な職務の選定・創出
- (3) 職務環境の整備と支援
- (4) その他の取組

(3) 計画期間

令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

2 現状とこれまでの主な取組

(1) 障害者雇用率※・雇用状況

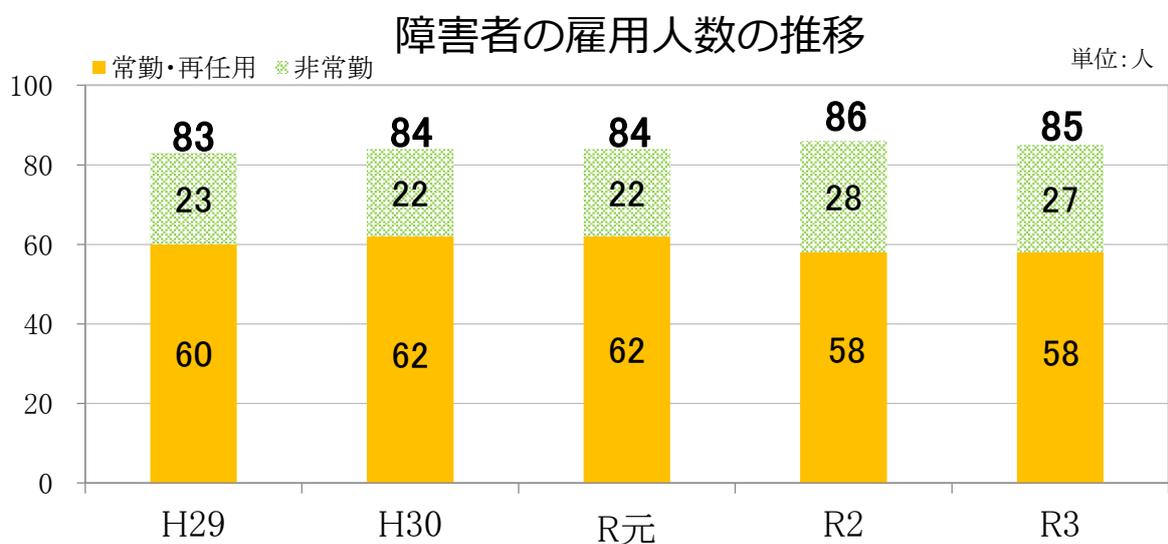
障害者の雇用の促進等に関する法律第40条及び同施行令第8条に基づき、地方公共団体の任命権者は毎年6月1日現在の任免に関する状況を厚生労働大臣に報告することが義務付けられており、本区の状況は以下のとおりです。

なお、これについては、区の公式ホームページでも公表しています。

※ 障害者雇用率制度は、民間企業や国、地方公共団体が障害者雇用率に相当する人数以上の障害者を雇用しなければならない制度

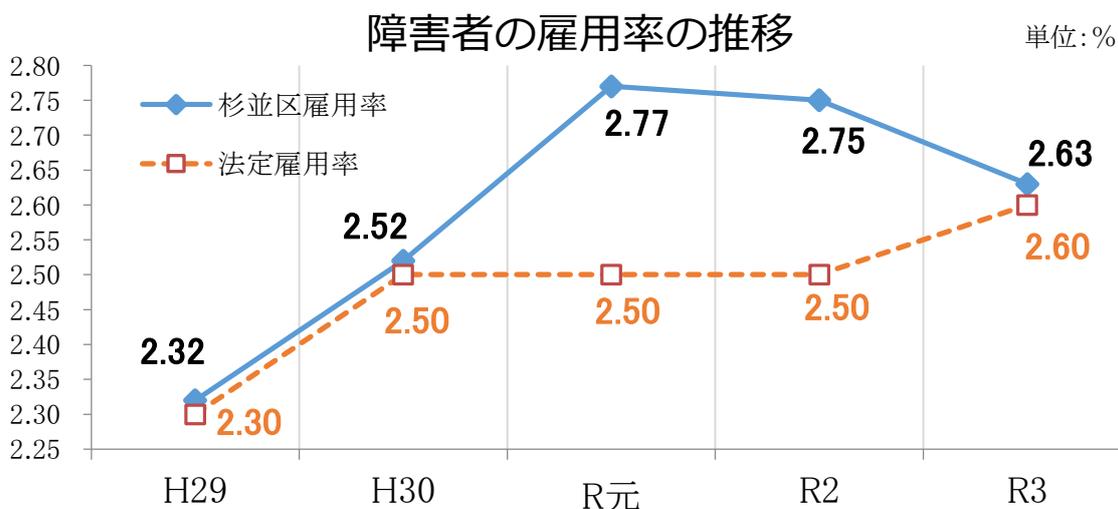
※ 区HP掲載先: 杉並区公式ホームページ → 区政情報 → 人事行政 → 障害者の任免状況の公表

【障害者の雇用人数と雇用率の推移】



※各年6月1日現在の人数

※人数には、採用後に病気や事故等により障害者手帳を交付された職員を含みます。



※雇用率: 「障害のある職員数/全ての常用労働者数」で算出します。ただし、常用労働者数のうち1週30時間未満の短時間労働者は1人あたり0.5人でカウントします。また、障害の重い場合は、障害のある職員数を1人あたり2.0人でカウントします。

【法定雇用率の推移】

法定雇用率は、1960年に努力義務として導入され、1976年に義務化されて以降、次表のとおり見直しがされてきています。

年	国・地方公共団体	民間企業
昭和 51 年(1976 年)	1.9%	1.5%
昭和 63 年(1988 年)	2.0%	1.6%
平成 10 年(1998 年)	2.1%	1.8%
平成 25 年(2013 年)	2.3%	2.0%
平成 30 年(2018 年)	2.5%	2.2%
令和 3 年(2021 年)	2.6%	2.3%

【令和 3 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況】

区分		人数	内訳	
常勤職員		49 名	身体	41 名
			精神	8 名
再任用		9 名	身体	9 名
会計年度任用職員	一般	3 名	身体	3 名
	短時間	24 名	身体	4 名
			精神	14 名
			知的	6 名
合計		85 名	内訳 身体 57 名、精神 22 名、知的 6 名	

※上記人数は、区長部局に加え教育委員会など行政委員会に在籍する職員を含みます。

(2) これまでの主な取組

令和2年4月に策定した計画に基づき、以下の取組を行ってきました。

障害者職業生活相談

障害者職員や配属課職員向けに障害者職業生活相談を実施し、障害者職員からは就労生活全般の相談、配属課からは主に勤怠や仕事の提供内容等の相談がありました。

その他に関係機関との情報共有やケア会議などへも参加しています。

相談者	令和2年度 (7月～3月)	令和3年度 (4月～12月)
障害者職員	106件	169件
配属課	13件	24件

※P16「7資料編 障害者職業生活相談集計(障害別区分・相談内容別区分)」参照

※令和2年7月から相談件数の集計を開始

職員に対する就労支援

① 会計年度任用職員(短時間・障害者)向けの研修実施

職員同士の交流や就労へのモチベーションを高めることを目的に、以下の研修を実施しています。

- 採用後本配属までの研修
- 全体研修

実施年度	内容	参加人数
令和2年度	「働き続けるために大事にしたいこと」 ～仕事はつづくよどこまでも～	18名
令和3年度 (第1回)	「働き続けるために大事にしたいこと」 ～コミュニケーション力を高めよう～	22名
令和3年度 (第2回)	「職場でのコミュニケーションについて」 ～楽しく仕事を続けるために～	22名

参加者からは、「悩んでいるのは自分だけではないと実感できた」「コミュニケーション力を高める努力を続けたい」などの感想が寄せられました。

② 余暇交流会の実施

職員同士のつながりを深めるため、令和3年度から2か月に1回実施しています。

実施月	内容	参加人数
6月	「ボッチャ大会」	8名
8月	「ゲーム大会・おしゃれを楽しもう」	9名
12月	「ボッチャ大会」	10名

※P17「7資料編 余暇交流会通信」参照

※令和3年10月、令和4年2月はコロナの影響により実施を延期

配属課に対する就労支援

① 受け入れの手引きの配布

障害者職員配属課に配布しています。

※P18「7資料編 障害者職員受入れの手引き」参照

② 配属課向けの仕事に関する調査の実施

令和3年8月、会計年度任用職員（短時間・障害者）配属課向けに調査を実施しました。会計年度任用職員（短時間・障害者）の現在の仕事内容、今後依頼したい仕事、仕事の提供で工夫していることや困りごと等を調査し、回答課は20課（回収率100%）でした。

調査結果では、今後依頼したい仕事にパソコンの文字入力を希望する回答が多く、仕事の提供では、日々の作業指示に工夫をしている課が多くみられるほか、日々取り組める一定量の仕事の確保が困難となっていることがわかりました。

③ 配属課担当職員向け情報共有会の実施

令和3年12月、会計年度任用職員（短時間・障害者）配属課の担当係長（職員）向けに情報共有会を実施しました。区における障害者雇用の現状や障害特性についての説明のほか、事例紹介やグループ討議を通して、受け入れにおける課題や工夫している点などを共有しました。

障害理解に関する研修支援

① 係長職昇任者向け研修の実施

令和元年度から、係長職昇任者に対し障害者差別解消関連の研修を実施しています。

実施年度	内容	参加人数
令和元年度	事例から学ぶ障害者差別解消法 ～自治体職員の適切な対応とは～	98人
令和3年度	障害のある方と共に働く ～障害者ではなく就労者として生きやすい と実感できる職場環境を目指して～	55人
令和4年度 (予定)	障害者への合理的配慮を考える ～こんなとき係長としてあなたならどうする?～	—

※ 新型コロナウイルス感染症拡大のため令和2年度は研修を中止

② 新任研修の実施

新任研修のプログラム「人権」の中で、障害者をテーマとした内容を扱っています。

その他

① 障害者活躍推進計画に関する職員アンケートの実施

令和2年度、3年度に、各職場での障害のある職員の受け入れにあたっての状況や障害のある職員自身の声などを確認し、より良い職場環境につなげていくため、職員アンケートを実施しました。 ※P19～27「7資料編 職員アンケート結果のまとめ」参照

② 広報活動の実施

障害者雇用制度の変更について、区りえい人（R2.9.25 No.494）に掲載しました。

※P28「7資料編 区りえい人」参照

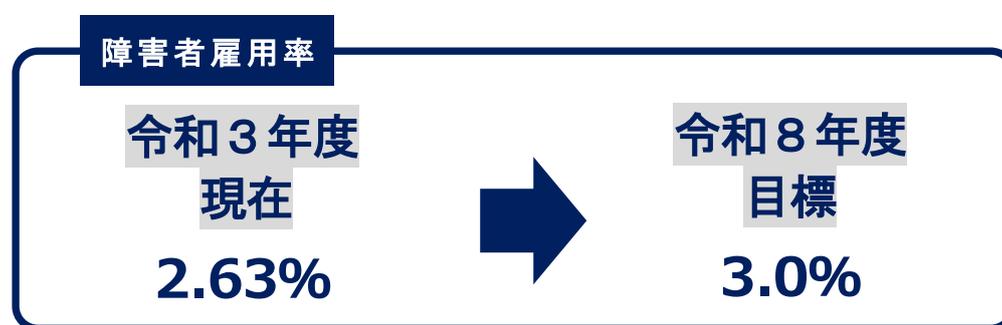
3 計画の目標

(1) 採用・定着に関する目標

官公庁における法定雇用率は、令和3年4月から、現行の2.5%から2.6%に引き上げられました。一方、特別区では、昭和56年11月の区長会で、障害者雇用率の目標を3%とすることを決定しています。

この区長会決定の目標を達成するために、段階的に障害のある職員の配属先を確保しながら、障害のある職員の退職者数を上回る職員の採用を目指していきます。

また、雇用率の向上には、定着率を向上させていくことも重要です。厚生労働省の「合理的配慮指針」等を踏まえ、事業主が障害のある労働者それぞれの持つ能力を有効に発揮できるよう職場環境の整備などを行うことにより、定着率の向上を目指していきます。以上のことを踏まえ以下の通り目標を設定します。



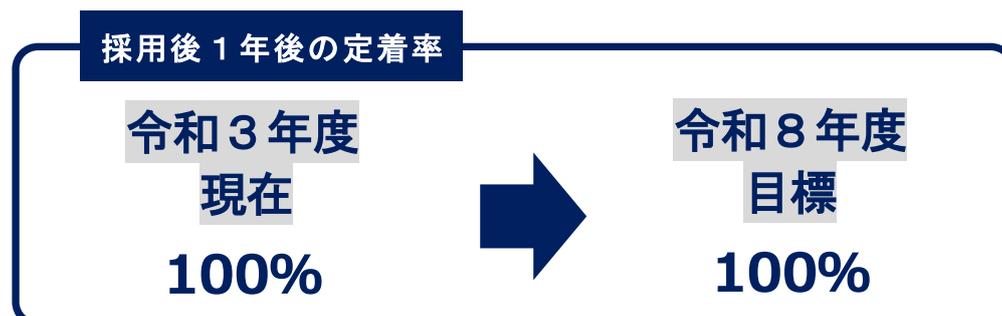
【令和2年度、3年度の雇用実績と1年後の定着率】

	令和2年度			令和3年度		
	採用数	1年後 定着者数	1年後 定着率	採用数	1年後 定着者数	1年後 定着率
常勤	2名	2名	100%	2名	2名	100%
会計年度 任用職員	10名	9名	90%	6名	6名	100%
計	12名	11名	91.7%	8名	8名	100%

※ 令和2年度から会計年度任用職員の一般公募採用を開始しました。採用数にはチャレンジ雇用からの再合格者を含みます。

※ 民間の障害者求人における就職1年後の定着率は、70.4%となっています。

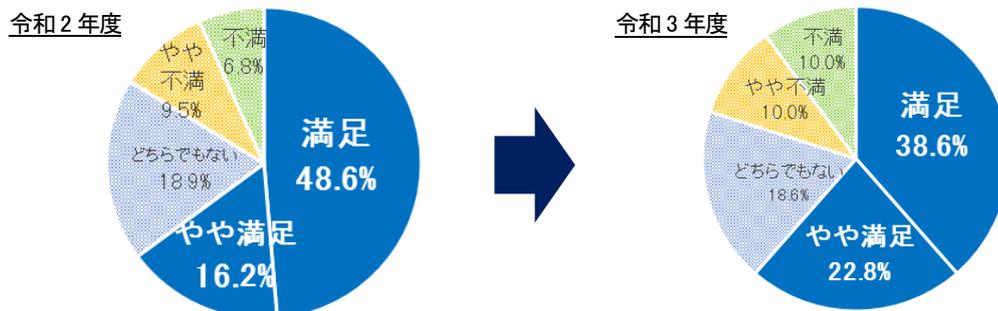
(「障害者の就業状況等に関する調査研究」2017年4月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)



(2) 本人満足度に関する目標

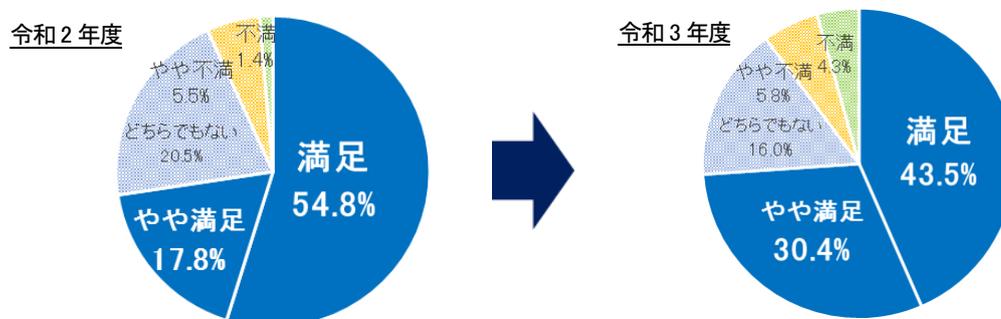
定着率の向上には、障害のある職員が自らの仕事や職務環境に対して高い「満足度」をもつことが必要です。令和2年度、3年度に実施した障害者活躍に関連したアンケートの結果は以下のとおりです。

① 現在の職場環境(通路の広さ、段差解消など)に満足しているか。



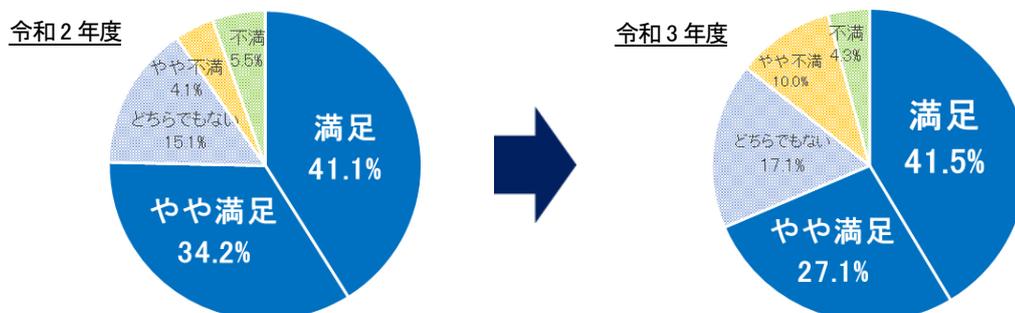
「満足、やや満足」：令和2年度：64.8% → 令和3年度：61.4%

② 現在の職場のコミュニケーションや人間関係に満足しているか。



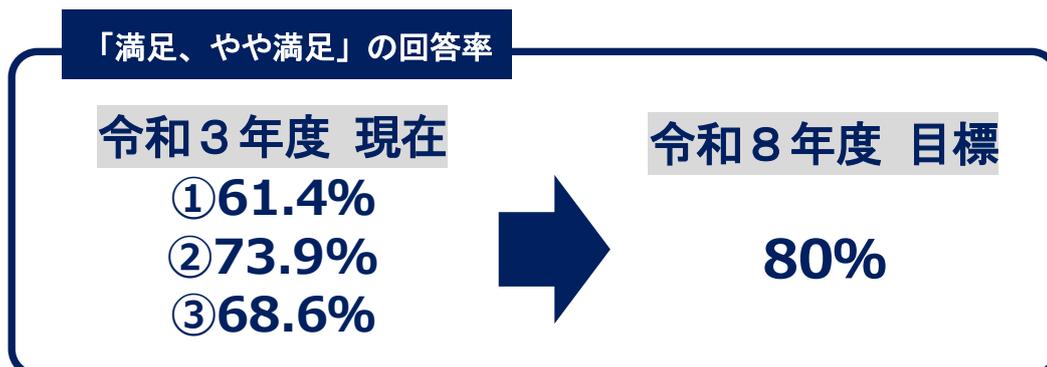
「満足、やや満足」：令和2年度：72.6% → 令和3年度：73.9%

③ 現在の職場に対する全体的な満足度



「満足、やや満足」：令和2年度：75.3% → 令和3年度は68.6%

この結果を踏まえ、令和8年度の調査における①～③の設問に対する「満足、やや満足」と回答する人の割合の目標を以下のとおり設定します。



(3) 職員の障害理解に関する目標

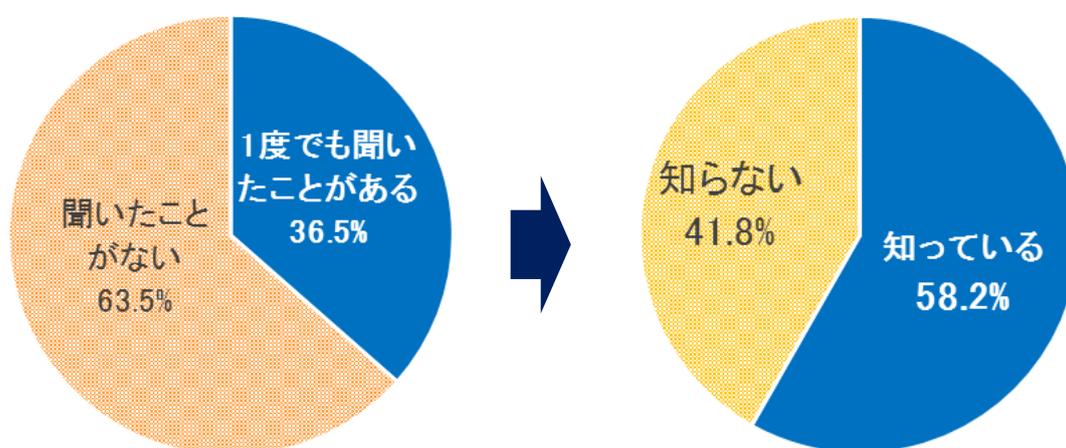
障害者が配属されている職場だけでなく、すべての職員が障害を理解し、合理的配慮の提供を実践できるようにすることは、働く職員の職場環境を整えるだけでなく、来庁者等へのサービス向上につながります。特に障害者差別解消法のもと、行政は障害者への不当な差別的取り扱いの禁止と合理的配慮の提供が義務化されています。

「合理的配慮」という言葉の周知度を測るため職員に実施した、令和元年12月の「障害者差別解消法及び杉並区職員対応要領に関する職員アンケート」及び令和3年12月の「障害者活躍推進計画に関する職員アンケート」の結果は以下のとおりでした。

「合理的配慮」という言葉の周知度

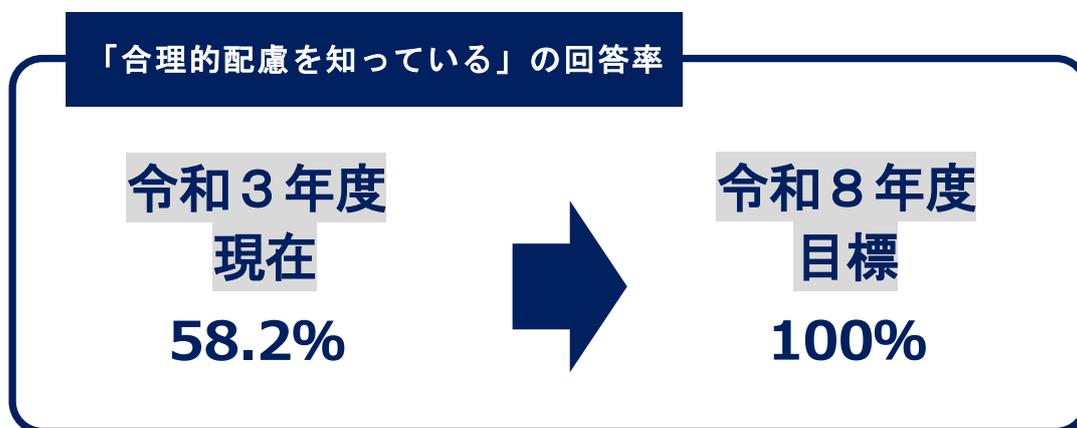
令和元年12月のアンケート

令和3年12月のアンケート



※令和元年12月実施のアンケートから、質問内容を一部変更して令和3年12月のアンケートを実施しました。

この結果を踏まえ、令和8年度の調査における、「合理的配慮を知っている」と回答する人の割合の目標を以下のとおり設定します。



4 取組内容

(1) 組織体制の整備と職員の意識啓発

障害のある職員が、日々の仕事を通じて各自の能力を発揮し活躍できるよう、以下のとおり体制を整備していきます。

① 組織体制の整備

人事・障害者部門

- 障害者雇用推進者※1 として総務部人事課長を選任する。(令和元年9月6日に選任済み)
- 障害者職業生活相談員※2 として、障害者生活支援課の就労支援担当を選任する。(令和元年9月6日に選任済み)

所属長

- 障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に即し、また合理的配慮指針に基づき、障害のある職員へのヒアリングを行いながら、日々の業務がスムーズに進行するよう配慮する。

※1 障害者の雇用の促進等に関する法律施行日に基づき、国及び地方公共団体に設置が義務付けられている。

※2 同法に基づき、国及び地方公共団体に設置が義務付けられている。障害者の職業生活に関する相談、指導について実務経験を有する者などが就き、都道府県の労働局長に届け出が必要となる。

② 職員の意識啓発

人事・障害者部門

- 関係部署と連携し、全課、全管理職を対象に、障害特性や合理的配慮に関する理解促進、啓発のための研修会を実施する。
- 障害のある職員が配置されている職場の職員に対して、定期的に情報共有会を実施する。
- 令和2年度に作成した「障害者職員受入れの手引き」を定期的に全職員に周知し、啓発を行う。

所属長

- 職場の係会等を活用して課内全職員を対象とする研修を実施し、障害に関する理解促進、啓発を行う。

全職員

- 日頃から、国や他自治体の動向に関心を持つとともに、共生社会実現の視点に立ち、障害のある職員の理解を深める。

(2) 適正な職務の選定・創出

障害のある職員が各自の能力や適性に応じて活躍できるよう仕事の選定・創出に努めます。

① 常勤職員への対応

- 人事課及び障害者生活支援課は、採用前面談にて要配慮事項等を本人から聞き取り、その内容を配置課と共有し、その後も定着に向けた相談に応じます。
- 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性について、適切か否か面談を通じて、把握します。
- 所属長は、分担した業務が職員にとって過度なもの（もしくは過小なもの）である場合、随時分担の見直しを行います。

② 会計年度任用職員への対応

- 人事課及び障害者生活支援課は、会計年度任用職員を採用後、区における業務の基本事項について、一定期間研修・OJT等を行います。
- その後、本人の希望や適性を見極めながら、人事課が会計年度任用職員を各課に配置していき、事務補助や軽作業に従事させます。
- 会計年度任用職員の1日の勤務時間は6時間を基本とし、就業時間は本人の体調にも考慮し柔軟に対応していきます。
- 各課は、課内又は部内の各課とも調整しながら、障害のある会計年度任用職員に適した仕事を選定・創出します。

(3) 職務環境の整備と支援

これまで多目的トイレ整備やトイレの洋式化、自動水栓化を進めてきましたが、ハード面に留まらず、関係部署と協議をしながら障害のある職員が利用しやすい職務環境づくりを進めていきます。

① 職場環境の整備

- 庁舎内及びその敷地等においてバリアフリー化を進めていきます。
- 障害のある職員に、どのような配慮が必要か把握し必要な措置を講じます。
 - ※ バリアフリートイレの整備 : 本庁舎で6箇所を整備済み
 - ※ トイレの洋式化 : 本庁舎で35箇所を整備済み
 - ※ トイレの自動水栓化 : 本庁舎で87台を整備済み

② 募集・採用の適正性の確保

- 募集・採用にあたっては、以下のような特定の条件を付すことは行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・ 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。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

- 会計年度任用職員については、令和2年度採用から、広く障害のある方を対象とした事務補助の募集（公募）を開始しました。

③ キャリアアップ支援

常勤職員

- 主任、係長、管理職の昇任について、意欲・能力がある職員には個別の面談等で昇任選考の受験を勧奨していきます。

会計年度任用職員

- 年齢制限など受験資格を満たし、かつ受験を希望する職員には、特別区人事委員会が実施する採用選考（常勤職員）の受験を勧奨していきます。

④ 就労支援

- 採用後の一定期間は、本人の要望に応じて不安や要望があれば、所属長、人事課、支援機関などによる面談を実施し解決に努めます。
- 配属先では随時本人の健康状況の把握や体調面での不安の有無について確認し、必要に応じて人事課と連携して対応します。また、障害者生活支援課に相談窓口を設け、障害者職業生活相談員が随時相談を受け付けます。
- 採用後に疾病や障害などにより中途障害者となった場合は、円滑な職場復帰のために必要な人事異動や職場の環境整備を実施します。また、復帰後も必要に応じて面談を実施するなど精神的なケアを行っていきます。

(4) その他の取組

区では職員の障害者雇用を推進するほか、以下の取組を通じて障害者が活躍する場の拡大を推進していきます。

① 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

毎年策定する「杉並区障害者就労施設等からの物品等調達方針」に基づく障害者就労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きます。

② 障害者教育・就労機関との連携・交流

就労を目指す障害者の幅広い職業選択に資するため、職場体験や実習の受け入れを積極的に行っていきます。

③ 障害者就労施設等物品直売会等の開催

障害者就労施設等が生産・加工・製作した物品の直売会の開催や、区の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民需拡大に貢献していきます。

④ 公共調達における事業者の評価等

民間事業主における障害者の活躍を促進するため総合評価入札方式等において雇用する障害者数が法定雇用障害者数以上である場合、又は雇用義務がない事業者で障害者を雇用している場合、評価点の加点対象とする取組を行っていきます。

5 行政委員会における計画と取組

(1) 教育委員会事務局

計画期間	令和4年度から令和8年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	<p>教育委員会事務局は、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行しているほか、小・中・特別支援学校及び子供園においては独自に学校事務、栄養士等の会計年度職員採用を行っています。</p> <p>また、本区独自の採用として、約60名の区教諭（現在は採用なし）が働いています。</p> <p>職員数は、常勤、非常勤職員合わせて換算後692.5名、そのうち障害者の人数は換算後8.5人で、障害者雇用率は1.36%となっています。</p> <p>障害者雇用率については、日々の業務において区長部局と緊密な関係があることから、区長部局の人数と合わせて算出する特例の認定を東京都労働局長宛てに申請し認められているところです。</p>
目標	<p>○採用に関する目標 会計年度任用職員の障害者採用については、区長部局で採用された職員が事務従事により事務局で勤務する形をとっていることから、独自の目標設定は行いません。</p> <p>○定着に関する目標 会計年度任用職員の採用1年後の定着率100%を目指します。</p>
取組内容	<p>○障害者雇用推進者：庶務課長を選任します。</p> <p>○障害者職業生活相談員：ほとんどの職員の任用管理を区長部局と一体で行っていることに鑑み、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。</p> <p>○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。</p>
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(2) 選挙管理委員会事務局

計画期間	令和4年度から令和8年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	選挙管理委員会事務局は、職員総数10名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。 人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	○障害者雇用推進者：選挙管理委員会事務局長を選任します。 ○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。 ○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(3) 監査委員事務局

計画期間	令和4年度から令和8年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	監査委員事務局は、職員総数10名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。 人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	○障害者雇用推進者：監査委員事務局次長を選任します。 ○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。 ○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(4) 農業委員会事務局

計画期間	令和4年度から令和8年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	<p>農業委員会事務局は、職員総数5名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、全職員が産業振興センター職員との兼務となっています。区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。</p> <p>人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。</p>
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動かつ兼務による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	<ul style="list-style-type: none">○障害者雇用推進者：農業委員会事務局長を選任します。○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(5) 区議会事務局

計画期間	令和4年度から令和8年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	<p>区議会事務局は、職員総数20名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。</p> <p>人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。</p>
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	<ul style="list-style-type: none">○障害者雇用推進者：区議会事務局次長を選任します。○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

6 推進体制

杉並区障害者活躍推進委員会において、計画の進捗状況の確認や改善策の検討を行い、計画の実効性を確保するとともに、必要に応じて支援策の見直しを行い、計画の推進を図ります。

また、本計画の取組状況や実績等については、職員に周知するとともに、区公式ホームページを通じて公表します。

※ 区HP掲載先：

杉並区公式ホームページ → 区政情報 → 人事行政 → 杉並区障害者活躍推進計画

7 資料編

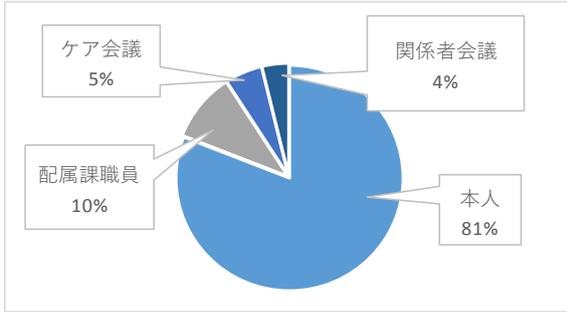
障害者職業生活相談集計（障害別区分・相談内容別区分）

< 障害者職業生活相談 > ※全て延相談回数

相談者区分（障害者職員・配属課・その他関係機関等）

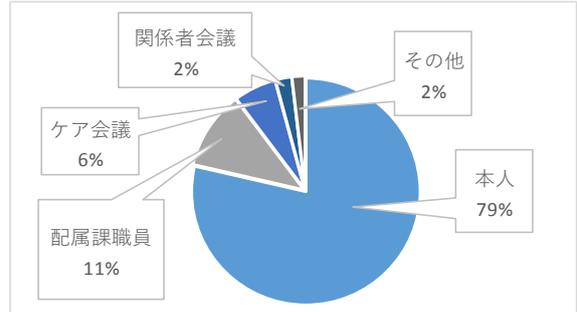
○令和2年度（7月～3月）

	本人	配属課職員	ケア会議	関係者会議
回数	106	13	7	5



○令和3年度（4月～12月末時点）

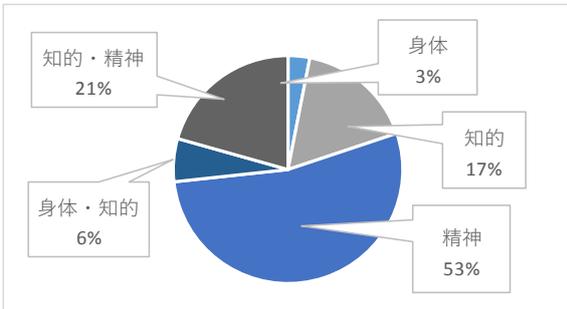
	本人	配属課職員	ケア会議	関係者会議	その他
回数	169	24	13	5	4



障害別区分（障害者職員・配属課・その他関係機関等）

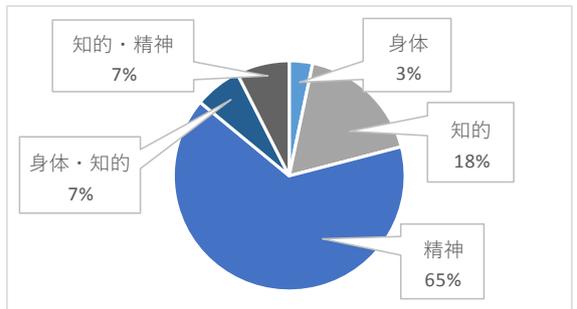
○令和2年度（7月～3月）

	身体	知的	精神	身体・知的	知的・精神
回数	4	22	70	8	27



○令和3年度（4月～12月末時点）

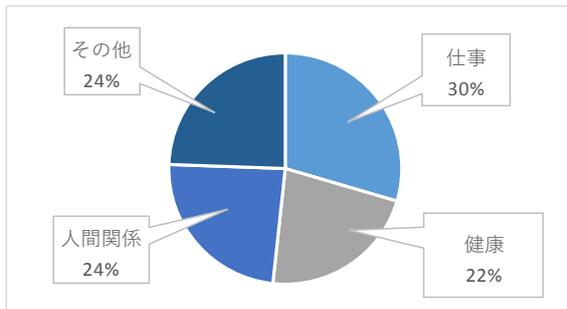
	身体	知的	精神	身体・知的	知的・精神
回数	7	38	140	14	16



相談内容別区分（障害者職員・配属課・その他関係機関等）※2つ以上の相談内容がある場合はそれぞれの項目に計上

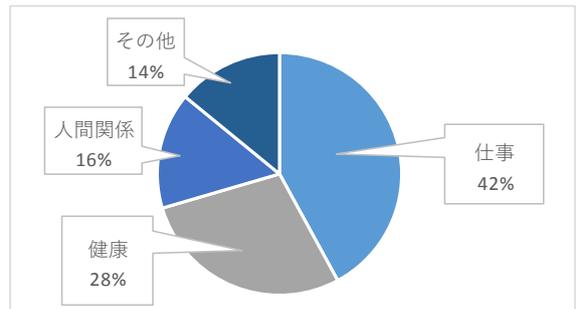
○令和2年度（7月～3月）

	仕事	健康	人間関係	その他
回数	52	39	42	43



○令和3年度（4月～12月末時点）

	仕事	健康	人間関係	その他
回数	141	95	52	47



よか エンジョイ Yoka enjoy

通信 NO.1

令和3年6月9日

発行元：障害者生活支援課

就労支援担当

第1回余暇交流会が行われました

昨年度の研修会の時に寄せられた「交流メインの会があったらいい」という声をきっかけに、仕事を離れたレクリエーションの場として余暇交流会がスタートしました。

6月4日、あいにくの雨をはねのけ、仕事帰りのメンバー8人を中心に「ポッチャやってみっちゃ」がにぎやかに行われました。



教球後、場をわすめる



課長から、優勝杯授与

ポッチャとはパラリンピックの正式競技で、赤・青2チームに分かれ、どちらがどれだけボールを的に近づけられるかを競うゲームです。

ポッチャの紹介、ルール説明に続き、個人戦として誰が一番、的となるジャックボールに近づけられるかを競争を行いました。ジャックボールにピタッとつけるスーパーショットを披露した〇〇さんが見事優勝でした。

続いてのゲームは「ディズニー」「箱根」「エンジェル」の3チームによる総当たり戦で実施、どのチームも次々にミラクルショットを繰り出し、白熱した展開に。

前半が終了した時点では「箱根」が首位でしたが、後半、「エンジェル」が追い上げ「箱根」VS「エンジェル」の優勝決定戦に突入。両チーム一歩も引かない展開でしたが「エンジェル」が見事逆転優勝を果たしました。優勝チームには、課長から優勝トロフィーが授与されました。

参加者からは、「面白かった。ぜひまたやりたい（リベンジ）」との感想、笑顔あふれる時間となりました。

◎会の名前決定！！

その名は…

「Yoka enjoy」

メンバーが「余暇」と「よか」をかけ、楽しむための意味を込め、この名前に決定！



優勝チーム「エンジェル」のメンバー

次回は、8月6日の予定です。Yoka enjoyの目的は、「集まったメンバーでみんなで肩書関係なく楽しむこと」です。今後、何がしたいかの問いかけに「また、ポッチャ」「ハンカチ落とし」「神経衰弱」「カーリング」「メイク・洋服コーディネート」「フルーツバスケット」などの声があがっています。今後は、参加するメンバーの意見も参考に計画していきます。次回内容が決まったら案内を差し上げます。参加お待ちしております。

Yoka enjoy サポーター募集中です。ご連絡お待ちしております。

第1版

(庁内専用)

障 害 者 職 員
受 入 れ の 手 引 き

～誰もが働きやすい職場を目指して～



総務部人事課
保健福祉部障害者生活支援課

職員アンケート結果のまとめ

アンケート名	: 令和2年度 障害者活躍推進計画に関する職員アンケート
アンケート期間	: 令和3年2月18日～令和3年3月5日
対象	: 課長級以下の常勤職員・再任用職員・会計年度任用職員
回答者数	: 3,491人(回答率 82.4%)

1 障害者手帳を持っている職員の回答

【概要】

■障害者活躍推進計画について

「知っている」と「名前だけ知っている」の合計は68.3%であり、認知度は比較的高い。

■障害者職業生活相談について

「知っている」割合は54.9%で、半数以上は知っている。しかし、「実際に利用したことがある」割合は全体の12.2%であり、「知っている」者45人のうち10人に留まり、割合は22.2%となっている。

■設問2、3 現在の職場環境(通路の広さ、段差解消等)の満足度、不満に思う理由

「満足」と「やや満足」の合計64.8%に対し、「やや不満」「不満」の合計は16.3%である。

不満に思う理由としては、通路や執務室の狭さが多く挙げられている。

■設問4、5 現在の職場のコミュニケーションや人間関係の満足度、不満に思う理由

「満足」と「やや満足」の合計72.6%に対し、「やや不満」「不満」の合計は6.9%であり、満足している割合は高い。

不満に思う理由としては、能力以上の業務を求められることに対して不満に思う声がある一方、単純業務だけでなく、より働き甲斐のある業務を求める声もあった。

■設問6、7 現在の職場に対する全体的な満足度、不満に思う理由

「満足」と「やや満足」の合計75.3%に対し、「やや不満」「不満」の合計は9.6%であり、満足している割合は高い。

不満に思う理由としては、ハード面、業務量についての声がある一方、周囲に気を使うことに対して気疲れしてしまうといった声もあった。

■設問8、9 設問8 現在の職場で、働くために必要な配慮を受けているか、どのような配慮がないと感じるか

「必要な配慮を受けている」の73.5%に対し、「配慮が必要・不十分」と感じる割合は11.8%で、必要な配慮を受けていると感じる割合は高い。

配慮がないと感じる事例としては、体力面についての回答が複数あった。また、そもそも障害があることを申告していない、上司以外知らないなど、障害について職場で打ち明けていない状況も一部ある。

■設問10 働き続けるうえで、自分にとって必要なこと(複数回答)

「庁内に気軽に相談できる人がいること」が53.7%と最も高く、次いで「仕事中に上司や同僚からの適度な声掛け(雑談も含む)があること」40.2%であり、コミュニケーションを重視する割合が高い。一方で、「面談」や「スキルアップのための研修」、「障害者同士での話す機会」といった、特別に設ける機会については低い傾向にある。

【集計データ】

設問1

■障害者手帳の有無

有	82
---	----

○四捨五入の関係上、割合の合計が100%にならない場合があります。

OP21～22については、無回答を除いて集計しています。

■勤務形態

	常勤	再任用				会計年度任用職員				無回答	合計
		フルタイム	短時間	無回答	再任用計	フルタイム	短時間	無回答	会計年度計		
人数	53	2	1	1	4	4	16	3	23	2	82
割合	64.6%	2.4%	1.2%	1.2%	4.9%	4.9%	19.5%	3.7%	28.0%	2.4%	100.0%

■職層

単位：人(以下、同じ)

	主任以下	係長級	課長級	無回答	合計
人数	63	12	2	5	82
割合	76.8%	14.6%	2.4%	6.1%	100.0%

■職種

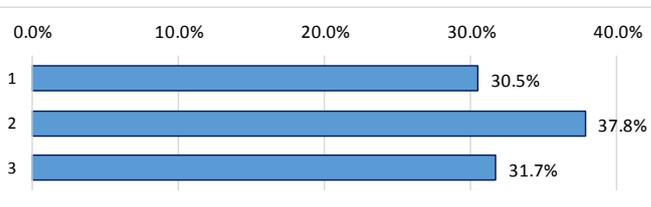
	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	無回答	合計
人数	59	12	4	2	5	82
割合	72.0%	14.6%	4.9%	2.4%	6.1%	100.0%

■勤続年数

	～5年目	～10年目	～15年目	～20年目	～25年目	～30年目	～35年目	36年目～	無回答	合計
人数	23	10	7	1	8	14	7	11	1	82
割合	28.0%	12.2%	8.5%	1.2%	9.8%	17.1%	8.5%	13.4%	1.2%	100.0%

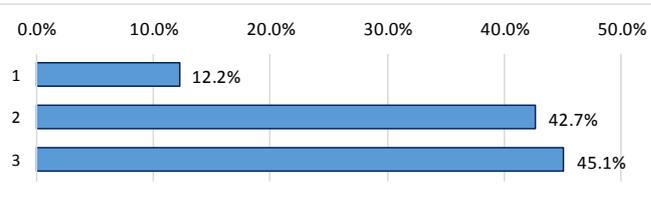
■障害者活躍推進計画について

	回答数	割合
1 知っている	25	30.5%
2 名称だけ知っている	31	37.8%
3 知らない	26	31.7%
合計	82	100.0%



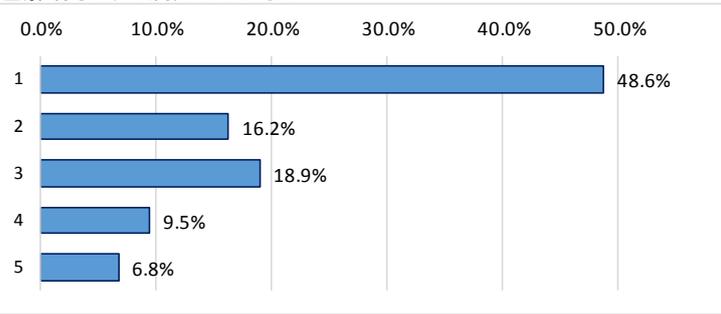
■障害者職業生活相談について

	回答数	割合
1 知っていて利用したことがある	10	12.2%
2 知っているが利用したことはない	35	42.7%
3 知らない	37	45.1%
合計	82	100.0%



設問2 現在の職場環境(通路の広さ、段差解消など)に満足しているか

	回答数	割合
1 満足	36	48.6%
2 やや満足	12	16.2%
3 どちらでもない	14	18.9%
4 やや不満	7	9.5%
5 不満	5	6.8%
合計	74	100.0%

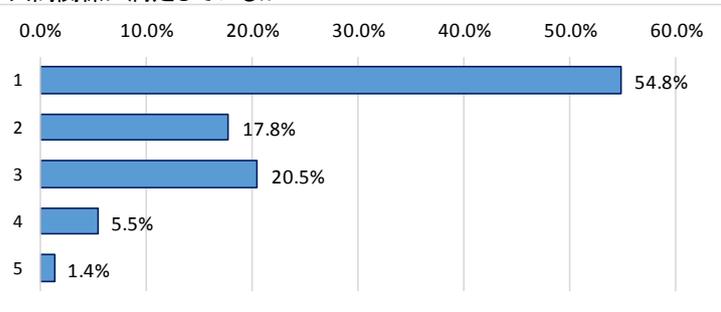


設問3 設問2で「やや不満」「不満」と答えた方で、不満に思うこと(抜粋)

不満に思うこと	
1	職員数に対する執務室狭さやケーブルやコンセント等の段差等による導線の悪さ。
2	執務室の通路が狭く車いすや台車で通るのが難しいのと、西棟・東棟の渡り廊下を使って渡るのが大変。
3	階段に手すりがない箇所がある。
4	騒音やざわつき音。
5	トイレの個室の数や広さが、少なく狭いこと。

設問4 現在の職場のコミュニケーションや人間関係に満足しているか

	回答数	割合
1 満足	40	54.8%
2 やや満足	13	17.8%
3 どちらでもない	15	20.5%
4 やや不満	4	5.5%
5 不満	1	1.4%
合計	73	100.0%

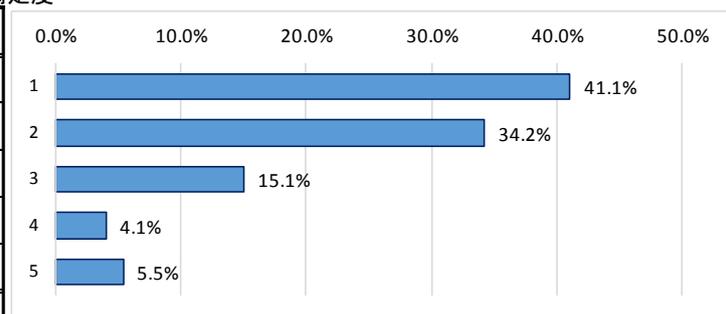


設問5 設問4で「やや不満」「不満」と答えた方で、不満に思うこと(抜粋)

不満に思うこと	
1	障がいがあることを理解してもらっていない
2	時たま人間関係の難しさを感じるため。
3	立場を問わずコミュニケーションが不足している
4	単純労働だけでなく、もう少し働き甲斐のある仕事がしたい。
5	ペースについていけない。

設問6 現在の職場に対する全体的な満足度

	回答数	割合
1 満足	30	41.1%
2 やや満足	25	34.2%
3 どちらでもない	11	15.1%
4 やや不満	3	4.1%
5 不満	4	5.5%
合計	73	100.0%

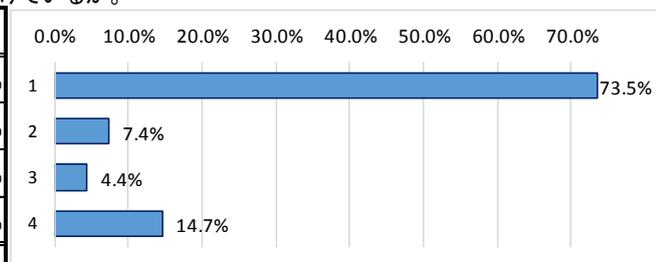


設問7 設問6で「やや不満」「不満」と答えた方で、不満に思うこと(抜粋)

不満に思うこと	
1	上司への意見が通りにくい。
2	残業が多いため、通院がしづらい。
3	仕事内容には不満はないが周囲に気を使っていることがあるため、気疲れすることがある。
4	風通しが悪い。
5	休憩室が椅子ではないところが不満。
6	執務環境などのハード面。
7	体調が急変した時に休暇を取れない。

設問8 現在の職場で、働くために必要な配慮を受けているか。

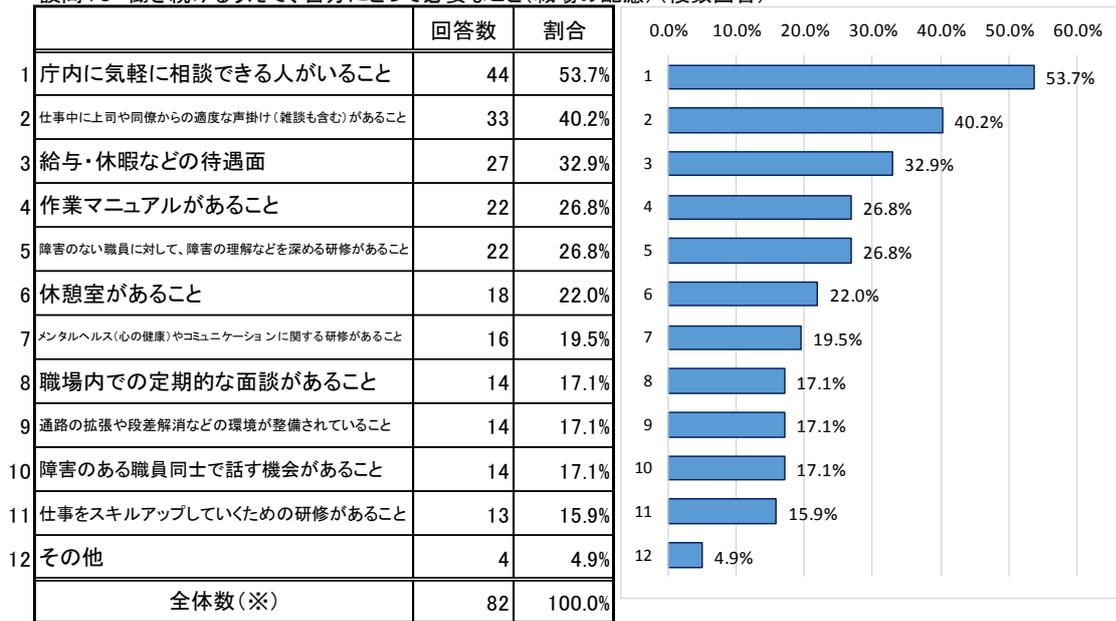
	回答数	割合
1 必要な配慮を受けている	50	73.5%
2 配慮を受けているが不十分である	5	7.4%
3 配慮が必要だが受けていない	3	4.4%
4 配慮が不要なため受けていない	10	14.7%
合計	68	100.0%



設問9 設問8で2、3と答えた方で、どんな配慮を受けることができていないか(抜粋)

不満に思うこと	
1	身体上、対応が難しい業務を依頼されたことがあった。対応が可能かどうかの確認をしてほしかった。
2	体力を使う面。
3	外勤が多く、移動が困難。

設問10 働き続けるうえで、自分にとって必要なこと(職場の配慮)(複数回答)



※複数回答のため、回答数の合計ではなくアンケート回答者数とした。

2 障害者手帳を持っていない職員の回答

【概要】

■ 障害者活躍推進計画について

全体では「名称だけ知っている」が49.4%、「知らない」35.3%、「知っている」15.2%の順であるが、職層別に見ると、職層に比例して認知度が高くなっている。

■ 障害者職業生活相談について

全体では、「知らない」が65.0%、「知っているが利用したことがない」が34.2%、「知っていて利用したことがある」が0.8%となっている。認知度は職層に比例して高くなり、課長級では、利用の有無にかかわらず、「知っている」割合は60.0%と高い。

■ 設問 11 会計年度任用職員(短時間・障害者)を知っているか

全体では、「知っている」が71.2%と高く、職層別に見ると、職層に比例して認知度が高くなっている。

■ 設問 12、13、14 障害のある職員と働いたこと、障害のある職員と働いて良かったことはあるか、どんなことが良かったか

障害のある職員と働いたことがある職員は全体で46.2%だった。障害のある職員と働いて良かったことがある割合は全体で52.3%、内訳では「業務分担ができ、職場の仕事がはかどる」が52.6%となった。「その他」27.0%の自由記述では、「常に周囲のことや他者への配慮を心掛けられるようになり、自身の気持ちや業務にプラスになった」「障害の状況や経緯についての話を聞くことができ、視野が広がったと思う」「障害のある職員が働きやすい職場は、他の職員にとっても働きやすい職場になると思う(病気、育児・介護など)」といった意見があった。

■ 設問 15、16 障害のある職員と働いて困ったことはあるか、どんなことが困ったか

困ったことがある割合は30.8%、困ったことがない割合は69.2%だった。困ったことの内訳では、「本人に合った業務の切り出し」が63.1%、「コミュニケーション」が43.2%だった。「その他」19.0%の自由記述では、「障害には様々な種類があり、その人に合ったコミュニケーションや業務の切り出しが難しかった」「必要な配慮について本人に確認しづらく、相談先もわからない」「不調時に、本人のモチベーションを保つのが難しい」「個人でサポートをしようとしても、職場全体に理解がないと難しい」といった意見があった。

■ 設問 17 障害がある人もない人も、働き続けるうえで必要なこと

「庁内に気軽に相談できる人がいること」が62.3%と最も高く、次いで「仕事中に上司や同僚からの適度な声掛け(雑談も含む)があること」62.1%であり、障害者手帳を持っている職員の回答と同様、コミュニケーションを重視する割合が高い。「通路の拡張や段差解消」などのハード面では、障害者手帳を持っている職員は17.1%、障害者手帳を持っていない職員では51.3%で、障害者手帳を持っていない職員の方が、ハード面の整備を必要と考えている。「その他」7.2%の自由記述では、「適切な人員配置」「職場の風通しの良さや、職場全体での協力体制・バックアップ」「ワークライフバランスと仕事のやりがい」「正しく障害理解を深め、合理的配慮を心掛けること」「専門知識のある相談先」といった意見があった。

【集計データ】

設問1

■障害者手帳の有無

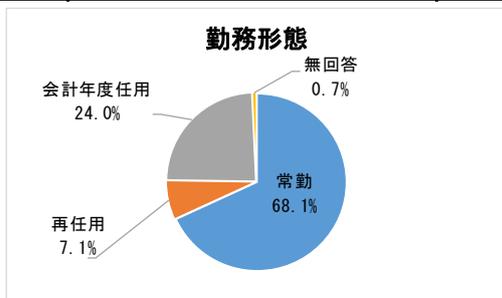
無	3,409	単位:人(以下、同じ)
---	-------	-------------

○四捨五入の関係上、割合の合計が100%にならない場合があります。

OP26~27については、無回答を除いて集計しています。

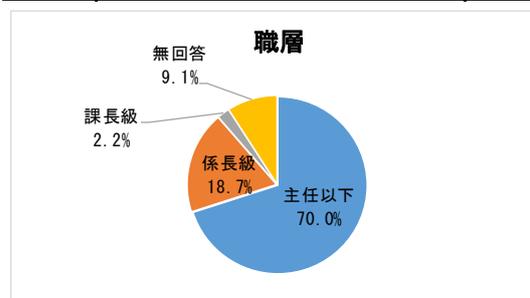
■勤務形態

	常勤	再任用	会計年度任用	無回答	合計
人数	2,322	243	819	25	3,409
割合	68.1%	7.1%	24.0%	0.7%	100.0%



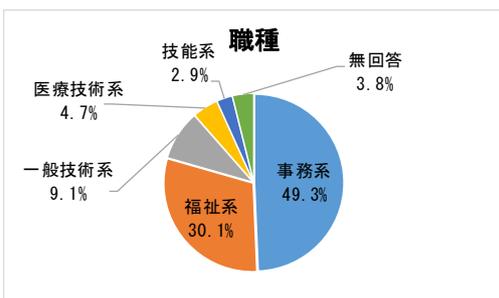
■職層

	主任以下	係長級	課長級	無回答	合計
人数	2,387	636	76	310	3,409
割合	70.0%	18.7%	2.2%	9.1%	100.0%



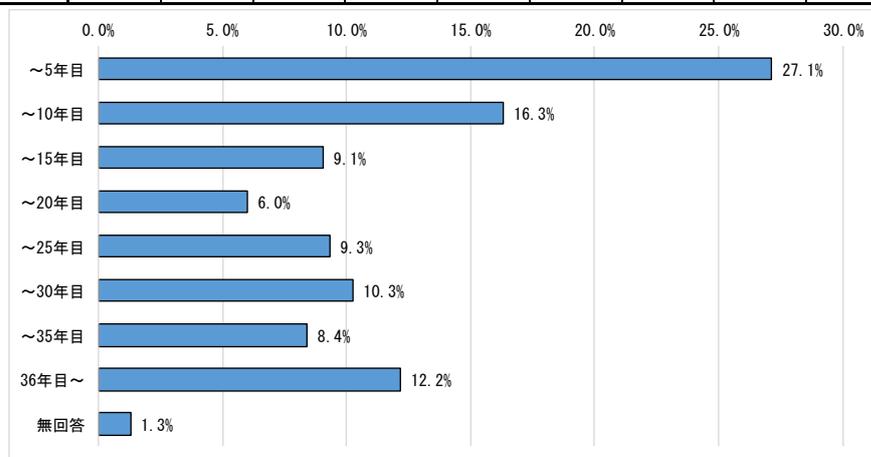
■職種

	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能系	無回答	合計
人数	1,682	1,027	311	160	98	131	3,409
割合	49.3%	30.1%	9.1%	4.7%	2.9%	3.8%	100.0%



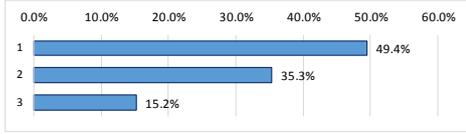
■勤続年数

	~5年目	~10年目	~15年目	~20年目	~25年目	~30年目	~35年目	36年目~	無回答	合計
人数	925	556	309	205	318	350	287	415	44	3,409
割合	27.1%	16.3%	9.1%	6.0%	9.3%	10.3%	8.4%	12.2%	1.3%	100.0%



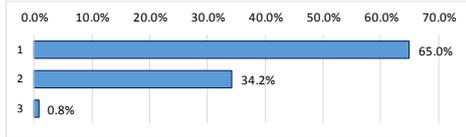
■障害者活躍推進計画について

	全体		主任以下		係長級		課長級	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1 名称だけ知っている	1,663	49.4%	1,181	49.8%	310	49.3%	28	37.3%
2 知らない	1,189	35.3%	936	39.5%	142	22.6%	5	6.7%
3 知っている	512	15.2%	255	10.8%	177	28.1%	42	56.0%
合計	3,364	100.0%	2,372	100.0%	629	100.0%	75	100.0%



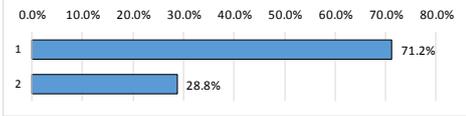
■障害者職業生活相談について

	全体		主任以下		係長級		課長級	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1 知らない	2,183	65.0%	1,631	68.7%	310	49.8%	30	40.0%
2 知っているが利用しない	1,151	34.2%	726	30.6%	305	49.0%	44	58.7%
3 知っていて利用している	27	0.8%	16	0.7%	7	1.1%	1	1.3%
合計	3,361	100.0%	2,373	100.0%	622	100.0%	75	100.0%



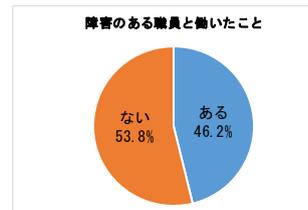
設問11 会計年度任用職員(短時間・障害者)を知っているか

	全体		主任以下		係長級		課長級	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1 知っている	2,389	71.2%	1,623	69.0%	497	79.0%	70	92.1%
2 知らない	964	28.8%	728	31.0%	132	21.0%	6	7.9%
合計	3,353	100.0%	2,351	100.0%	629	100.0%	76	100.0%



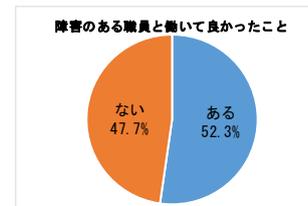
設問12 これまでに障害のある職員と働いたことがあるか

	全体		主任以下		係長級		課長級	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1 ある	1,552	46.2%	1,008	42.9%	367	58.5%	57	75.0%
2 ない	1,808	53.8%	1,344	57.1%	260	41.5%	19	25.0%
合計	3,360	100.0%	2,352	100.0%	627	100.0%	76	100.0%



設問13 障害のある職員と働いて良かったことはあるか

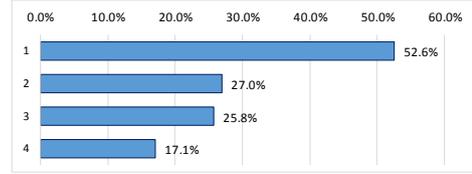
	全体		主任以下		係長級		課長級	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1 ある	1,086	52.3%	701	48.7%	247	57.4%	45	77.6%
2 ない	992	47.7%	739	51.3%	183	42.6%	13	22.4%
合計	2,078	100.0%	1,440	100.0%	430	100.0%	58	100.0%



設問14 どんないことが良かったか(設問13で「ある」と回答した者のみ)(複数回答)

	全体		主任以下		係長級		課長級	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1 業務分掌が明確、業務の仕様がわかる	571	52.6%	385	54.9%	118	47.8%	16	35.6%
2 その他	293	27.0%	169	24.1%	80	32.4%	17	37.8%
3 職場の雰囲気よくなる	280	25.8%	152	21.7%	74	30.0%	21	46.7%
4 区民への対応力の向上	186	17.1%	130	18.5%	44	17.8%	3	6.7%
全体数(※)	1,086	100.0%	701	100.0%	247	100.0%	45	100.0%

※複数回答のため、回答数の合計ではなく設問13で「ある」と回答した者の数とした。



設問15 障害のある職員と働いて困ったこと

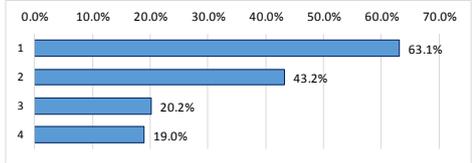
	全体		主任以下		係長級		課長級	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ある	664	30.8%	391	26.2%	193	42.9%	33	56.9%
ない	1,495	69.2%	1,099	73.8%	257	57.1%	24	41.4%
合計	2,159	100.0%	1,490	100.0%	450	100.0%	57	100.0%



設問16 どんないことが困ったか(設問15で「ある」と回答した者のみ)(複数回答)

	全体		主任以下		係長級		課長級	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1 本人に合った業務の切り出し	419	63.1%	237	60.6%	125	64.8%	26	78.8%
2 コミュニケーション	287	43.2%	180	46.0%	75	38.9%	11	33.3%
3 特定の業務や業務内容の不安定さ	134	20.2%	69	17.6%	50	25.9%	7	21.2%
4 その他	126	19.0%	73	18.7%	34	17.6%	6	18.2%
全体数(※)	664	100.0%	391	100.0%	193	100.0%	33	100.0%

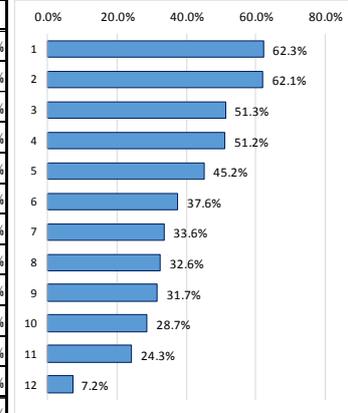
※複数回答のため、回答数の合計ではなく設問15で「ある」と回答した者の数とした。



設問17 障害がある人もない人も、働き続けるうえで必要なことは何だと思うか(複数回答)

	全体		主任以下		係長級		課長級	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1 庁内に気軽に相談できる人がいること	2,123	62.3%	1,458	61.1%	408	64.2%	49	64.5%
2 仕事の上や部下、同僚からの適度な声掛け(雑談も含む)があること	2,118	62.1%	1,455	61.0%	397	62.4%	48	63.2%
3 通路の拡張や段差解消などの環境が整備されていること	1,748	51.3%	1,177	49.3%	349	54.9%	42	55.3%
4 作業マニュアルがあること	1,746	51.2%	1,259	52.7%	278	43.7%	30	39.5%
5 障害のない職員に対して、障害の理解などを深める研修があること	1,540	45.2%	1,015	42.5%	327	51.4%	43	56.6%
6 給与・休暇などの待遇面	1,282	37.6%	967	40.5%	174	27.4%	16	21.1%
7 仕事をスキルアップしていくための研修があること	1,146	33.6%	797	33.4%	199	31.3%	20	26.3%
8 職場内での定期的な面談があること	1,110	32.6%	778	32.6%	162	25.5%	23	30.3%
9 休憩室があること	1,080	31.7%	756	31.7%	198	31.1%	11	14.5%
10 メンタルヘルス(心の健康)やコミュニケーションに関する研修があること	979	28.7%	654	27.4%	189	29.7%	19	25.0%
11 障害のある職員同士で話す機会があること	827	24.3%	586	24.5%	138	21.7%	13	17.1%
12 その他	244	7.2%	146	6.1%	62	9.7%	11	14.5%
全体数(※)	3,409	100.0%	2,387	100.0%	636	100.0%	76	100.0%

※複数回答のため、回答数の合計ではなくアンケート回答者数とした。



障害者雇用制度が変わりました

一緒に！！楽しく！！働きましょう
～この秋から皆さんの課へ

Q1 今年度障害者雇用が変わったって聞いたけど、何が変わったの？

A これまでは、就労支援を目的としたチャレンジ雇用（最長3年間）を障害者生活支援課で実施し、これを卒業した方の一部を人事課雇用パートタイマーとして採用していました（現在、全庁で12名の職員が働いています）。このチャレンジ雇用を昨年度末をもって終了し、人事課による会計年度任用職員採用に一本化しました。

Q2 障害者職員の働き方はどのように変わったの？

A 4月に会計年度任用職員として採用された8名の職員が、障害者生活支援課で働いています。半年程度の研修期間が終了した後は、移行期間を設けながら、11月に各課へ配置される予定です。

Q3 現在研修中の障害者職員の業務内容は？

A シュレッダー、交換便、郵便物の封入等の事務補助作業です。

Q4 障害者の就労に関する相談はどこにすればいいの？

A 障害者生活支援課（区役所中棟2階）の**障害者職業生活相談員**が、障害者の就労にまつわるさまざまな相談に対応します。障害者本人だけでなく、一緒に働いている方も相談できます。何かありましたら、お気軽に**内線2275**までご連絡ください。

◆現在の相談員は以下の4名です。
シングナー弘美係長、植村由佳、名取麻美子、吉村聡

<研修中の障害者職員へアンケート>

区で働いてみて良かったことは？

- ・自分が住んでいる区のために働けること
- ・いろいろな仕事を経験できること

研修後の各課配属への意気込み

- ・笑顔を忘れずに頑張りたい
- ・研修中に培ったことを生かして充実した生活を送りたい
- ・新しい場所でどんなふう to 働いていけるか楽しみ



<終わりに>

アンケートの回答にもあるように、研修中の障害者職員は、緊張しながらも皆さんと共に働くことを楽しみにしています。手先が器用、仕事が丁寧、パソコン入力が得意など、それぞれの強みを生かしながら、各課配属への準備を進めています。紙面の関係上、個々のあふれる魅力をお伝えできず残念ですが、「障害者が働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場」を合言葉に、今後とも協力よろしくをお願いします！

● ● ● 問い合わせは、人事課（内線 1513）・障害者生活支援課（内線2275） ● ● ●

杉並区障害者活躍推進計画

登録印刷物番号

04-0016



編集・発行 杉並区総務部人事課
保健福祉部障害者施策課
保健福祉部障害者生活支援課

〒166-8570 杉並区阿佐谷南1-15-1
TEL 03-3312-2111(代表)

令和4年4月発行

杉並区のホームページでご覧になれます。<https://www.city.suginami.tokyo.jp>

本紙は再生紙を使用しています。