

【C】

町田市職員障がい者活躍推進計画



1 概要

- (1) 策定の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 3
- (2) 計画の対象者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 4
- (3) 根拠法令について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 4
- (4) 策定の主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 5
- (5) 本計画の周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 5

2 本市の障がい者雇用の状況

- (1) 採用に関する事・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 6～9 8
- (2) 職場定着に関する事・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 9
- (3) 職場環境及び制度に関する事・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 1 0 0～1 0 3

3 施策・成果指標・取組項目

- 施策・成果指標・取組項目一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 1 0 4
- 【C-1】障がいのある方の働き方の充実 ⇒ 採用の目標・・・・・・・・P 1 0 5～1 0 6
- 【C-2】障がいのある職員の活躍推進に向けた理解の促進・・・・・・・・P 1 0 7
- 【C-3】障がいのある職員の定着率の向上 ⇒ 定着の目標・・・・・・・・P 1 0 8～1 1 1
- その他の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 1 1 2

(1) 策定の背景

2018年に国及び地方公共団体の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上が明らかとなり、2019年6月に「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。）」が一部改正され、国及び地方公共団体の機関に、「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」の策定及び公表が義務付けられました。

これを受けて、町田市では各任命権者との連名により、「町田市職員障がい者活躍推進計画」を2021年3月に策定し、障がいの有無に関わらず、全ての職員が互いの個性を尊重し、能力を十分に発揮して活躍できる職場の実現に向けて取り組んできました。

前計画の期間は2026年3月まででしたが、今般、本計画と「町田市職員人材育成推進計画」及び「町田市特定事業主行動計画」の3つの人事関連個別計画の取組を一体的に行う「町田市職員人材育成総合プラン25-29」として新たに策定しました。本計画は、それぞれの計画と連動を図りながら、今まで以上に、障がいのある職員の活躍を推進していきます。

(2) 計画の対象者

職員（正規職員及び再任用職員） ・ 会計年度任用職員

(3) 根拠法令について

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）とは？

◆公布日

1960年7月25日 「身体障害者雇用促進法」公布

1987年6月1日 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改称

2019年6月14日 国及び地方公共団体の機関における障害者活躍推進計画の策定及び公表が義務化

◆目的（第1条）

この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

◆障害者活躍推進計画の作成等（第7条の3）

国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施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（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

※計画の遂行にあたっては、市の関連計画（「町田市障がい者プラン21-26」など）とも整合性を図ります。

(4) 策定の主体

町田市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を一体的に推進するため、下表の各任命権者が連名で計画を策定しました。また、各取組の実施にあたっては各任命権者で連携して取り組みます。

各任命権者	
町田市長	町田市代表監査委員
町田市議会議長	町田市農業委員会
町田市選挙管理委員会	町田市教育委員会

なお、本プランP. 35に記載の「障がい者活躍推進計画推進委員会」は以下の職員で構成します。

役職	所属等
委員長	総務部職員課長
委員	地域福祉部障がい福祉課長、議会事務局課長、選挙管理委員会事務局課長、農業委員会事務局課長、監査事務局課長、学校教育部教育総務課長、当事者（障害者手帳所持者）2名以内

(5) 本計画の周知・公表

計画の改定を行ったときは、庁内への通知等により全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページで公表します。また、計画に掲げる目標の達成状況及び取組の実施状況は、毎年度厚生労働大臣への障害者雇用率の報告後、雇用率と合わせて市のホームページで周知・公表します。

(1) 採用に関すること

町田市では、障がい種別を限定しない正規職員の募集及び採用試験の複数回実施や、チャレンジ雇用（※1）、各課、ワークサポートルーム（※2）などで働く、障がいのある方を対象とした会計年度任用職員の採用を実施し、障がい者雇用の促進に取り組んでいます。

厚生労働省の調査結果では、2024年6月1日時点の全国の市町村における障がい者雇用率は2.75%であり、前年の2.63%を上回りましたが、法定雇用率の2.80%を達成していません（厚生労働省「令和6年障害者雇用状況の集計結果」より）。

町田市全体の障害者雇用率（※3）は2024年6月1日時点で、2.51%です。会計年度任用職員の採用拡大などにより、2022年度以降、雇用率は右肩上がりではありますが、法定雇用率が2.5%に設定された2018年度以降、障害者雇用率を達成できていません。

雇用率を上げるためには、引き続き多様な採用方法の実施及び障がいの特性に合わせた各職場での受け入れ体制の整備が必要です。

(1) 採用に関すること（用語解説）

用語解説

- | | | |
|----|-------------------|---|
| ※1 | チャレンジ雇用 | 障がいのある人が一般就労へ向けた経験を積むため、国・都道府県・区市町村などの行政機関や公立学校において、期限を定めて雇用する形態です。 |
| ※2 | ワークサポートルーム | 庁内の各部署から軽作業を募集し、障がいのある会計年度任用職員がその業務を担う取り組みです。総務部職員課に設置しています。 |
| ※3 | 障害者雇用率の算定基礎となる職員数 | 正規職員、再任用職員及び会計年度任用職員（算定対象となる条件あり、以下参照）です。 |

障害者雇用率算定条件

- ・ 重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人を2人としてカウントする。
- ・ 短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である職員かつ、1年以上引き続き雇用されることが見込まれる職員）は、1人を0.5人としてカウントする。町田市では会計年度任用職員が該当する。
- ・ 特定短時間勤務職員（1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満である職員かつ、1年以上引き続き雇用されることが見込まれる職員）は、重度身体障がい者、重度知的障がい者、精神障がい者について、1人を0.5人としてカウントする

(1) 採用に関すること (資料)

資料1 - 直近5年の町田市役所の障害者雇用率

年	法定雇用率	雇用率				不足数 (全体)
		市長部局	教育委員会 (※)	市民病院 (※)	全体	
2020年	2.5%	2.55%	2.43%	0.23%	2.25%	7.0人
2021年	2.6%	3.23%	2.12%	0.93%	2.39%	6.5人
2022年		2.84%	0.75%	0.70%	2.23%	11.5人
2023年		2.88%	1.10%	0.70%	2.32%	8.5人
2024年	2.8%	2.95%	1.83%	0.91%	2.51%	9.0人

※町田市役所では教育委員会と町田市民病院が特例認定を受けているため、全体の雇用率は市長部局と教育委員会、町田市民病院の合算で報告しています。

※町田市民病院の障がい者活躍推進計画は、町田市民病院が作成しています。

(2) 職場定着に関すること

直近の5年度（2019から2023年度）の障がい者対象一般事務の採用者のうち、採用後1年の離職者は0名です。しかし一方で、部署異動に伴い体調不良を起こす場合や、加齢に伴い障がい progressesしたり合併症を発症したりする場合、障がいや原疾患の悪化からメンタル疾患を併発する場合などにより、休職や離職となるケースもみられます。

今後、障がい者雇用を一層促進するには、障がいのある職員が安定して働き続けていくことができるよう、当事者職員（※4）の意見を聞く機会を設定するとともに、引き続き、適切な配置や異動、職務の選定、サポート体制の充実及び周知等が必要となります。



(3) 職場環境及び制度に関すること

当事者職員（※4）及びその所属長に対し、2024年11月に現状についてのアンケート調査を実施しました。

当事者職員については、本市での働きやすさ、仕事内容、業務量、作業環境、配慮事項について肯定的な割合が多くなりました。配慮事項に関しては、前計画策定時の調査から肯定割合が8%増加しており、取組の成果を伺うことができました。その一方で、障がいに対する理解や相談支援体制に関しては十分でないという回答や、通院に係る休暇制度の整備についての意見も多くありました。

所属長については、障がい特性に合わせた配慮が行われている状況や就労支援機器の利用により職場環境が整えられている状況が確認できました。また、職場へのサポートや、相談体制の明確化、職員の障がい理解の促進を求める意見が多く挙げられました。

そのため、本計画では特に、合理的配慮（※5）も含めた障がい理解の促進、本人や職場への相談体制の整備や多様な働き方の検討に取り組むことが必要です。

(3) 職場環境及び制度に関すること（用語解説）

用語解説

- | | | |
|----|-------|---|
| ※4 | 当事者職員 | 当事者とは、障害者手帳所持者で、総務部職員課に手帳所持を報告している職員のことです。 |
| ※5 | 合理的配慮 | 合理的配慮とは、障がい者と障がい者でない者との均等な機会や待遇の確保、障がい者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置のことです。 |

～合理的配慮の具体例～

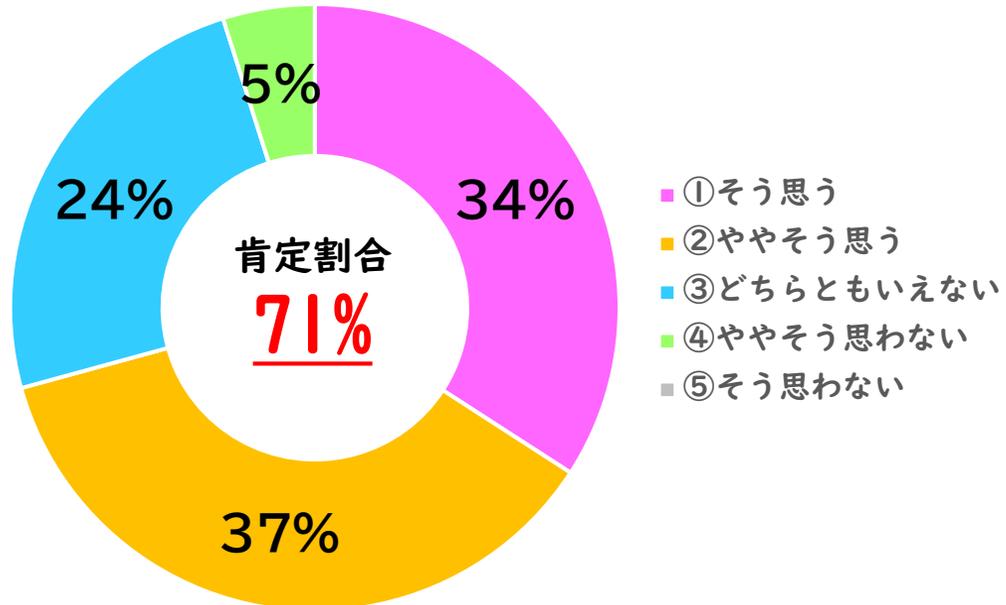
- 段差などがある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする。
- 選挙の投票所において、段差の解消や車椅子利用者用の記載台を設置するほか、障がいのある人の負担を軽減するための環境整備、手助けや案内等人的的支援を行う。
- 筆談、読み上げ、手話などのコミュニケーション手段を用い、わかりやすい表現を使って説明を行う。
- 手話通訳者や付き添いの方がいる場合でも、手話通訳者や付き添いの方にのみ話しかけることなく障がい者に対して対応する。
- スポーツ施設、文化施設等において、異動に困難のある障がい者を早めに入場させ席に誘導する。
(「町田市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」より)

(3) 職場環境及び制度に関すること (資料)

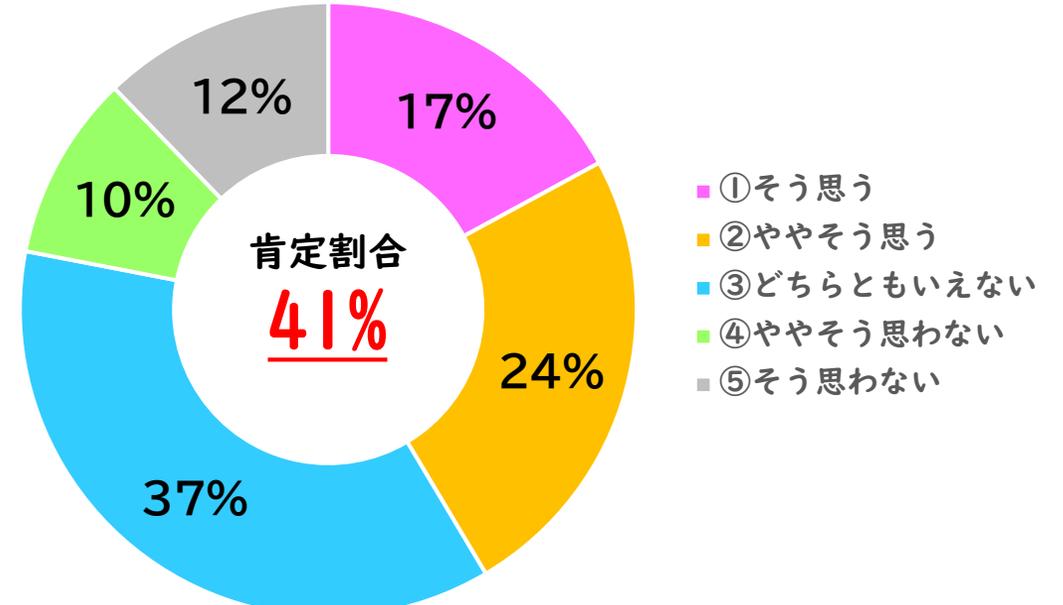
資料2 - 本計画に係る当事者へのアンケート結果 (一部掲載)

※回答率：77.4%

【設問】あなたは、町田市役所が働きやすい職場だと思いますか。



【設問】あなたは、町田市役所内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



【自由記述】当事者の意見

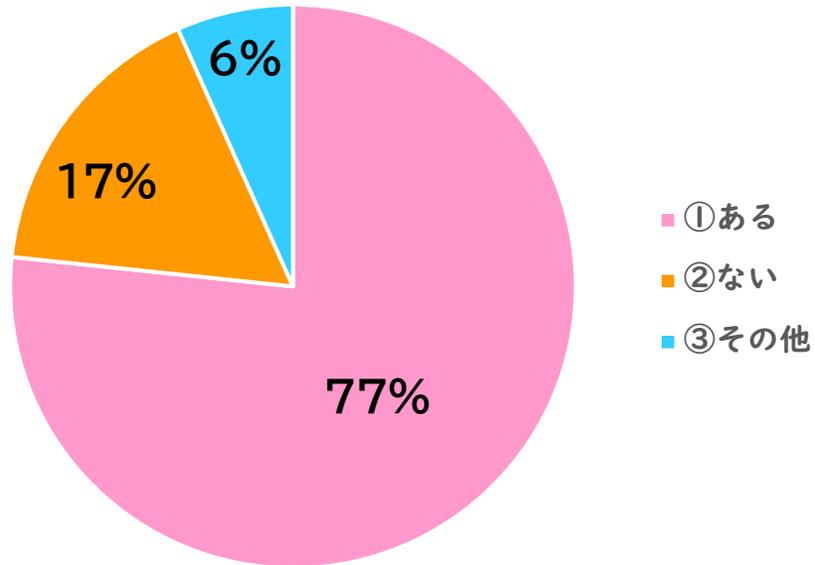
- 障がい者が理由で必ず定期的な通院が必要であるため、通院休暇を設けてほしい。
- 障がいのある職員で経験の長い人が相談に乗れるシステムがあれば、一人で悩むことなく、より安心して働きやすくなるのでは。
- オフサイト・ミーティングは月に1回の開催でも良い。日々感じたことや困ったことを、他の人はどうしているのか共有したい。

(3) 職場環境及び制度に関すること (資料)

資料3 - 本計画に係る所属長へのアンケート結果 (一部掲載)

※回答率：88.2%

【設問】障がいのある職員の、仕事内容（担当業務の割り振りや量、職務の選定）について工夫していることはありますか。



工夫していることについて

- 期初面談時に本人の状況や当該年度の業務予定を確認し、必要に応じて調整することになっている。
- 常時配慮が必要な状況はないが、時々声かけをして体調や日常の業務で不都合なことがないか確認するようにしている。
- 通院する日については業務量が過多にならないようにしている。
- 定期的なテレワークの活用により通勤の身体的負担の軽減を図っている。
- オーバーワークにならないように業務分担、量を調整している。
- 聴覚障がいのある職員には音声認識アプリやチャットを使ってできる業務を割り振ったり、座席配置を工夫したりしている。

【自由記述】所属長の意見

- 職場環境を整備するときどの部署に言えばよいのかなど、市の包括的なサポート体制がみえないので不安がある。
- 職場の上司も、その障がいに対してどのような合理的配慮を行えば効果的なのかについて情報を持ち合わせていない人が多いと思われるので、その相談ができるシステムがあるとより安心して対応ができる。
- 障がい者の受け入れは、所属長のみではなく職場の職員全員が同じ意識をもって対応する必要があるため、周知や理解促進をさらに進めてほしい。

3 施策・成果指標・取組項目

施策	成果指標	現状値	目標値	取組項目	関連方針
【施策C-1】 障がいのある方の働き方の充実	障害者雇用率	2.51% (2024年)	毎年の 法定雇用率	【継続】取組項目C-1-1 障がい種別を限定しない採用の実施 【新規】取組項目C-1-2 会計年度任用職員の職域拡大	【方針1】 選ばれる 職場
【施策C-2】 障がいのある職員の活躍 推進に向けた理解の促進	障がい者雇用理解促進 研修における満足度 (研修受講報告の、研修を 受講して良かったと思うか の設問に対する、「思う」 「どちらかといえば思う」 (肯定的意見)の割合)	100% (2023年度)	100%	【継続】取組項目C-2-1 障がい者雇用に関する理解促進研修の実施 【新規】取組項目C-2-2 障がい者雇用に関するeラーニング等の実施	【方針2】 成長でき る職場
	eラーニングの平均点	-	80点以上		
【施策C-3】 障がいのある職員の定着 率の向上	採用後1年以内の離職者 数	離職者数0人 (2023年度)	毎年度0人	【継続】取組項目C-3-1 障がいのある職員のサポート体制の充実 【継続】取組項目C-3-2 当事者によるオフサイト・ミーティングの実施 【継続】取組項目C-3-3 環境(職場、支援機器等)の整備 【新規】取組項目C-3-4 職場環境等の満足度アンケートの実施	【方針3】 働きやす い職場

【施策C-1】障がいのある方の働き方の充実

正規職員・会計年度任用職員ともに、障がいのある方の採用機会を充実し、継続的な採用を実施します。
 —採用の目標—

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値（2024年）	目標値（2029年）
障害者雇用率	2.51% (法定雇用率は2.8%)	2029年の法定雇用率※

※「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令」の改正（2024年4月1日施行）により、地方公共団体の障害者雇用率は2026年7月1日に3.0%になります。経過措置として2025年6月30日までは2.8%と規定されています。

継続

【取組項目C-1-1】

◆障がい種別を限定しない採用の実施

正規職員、会計年度任用職員ともに、障がい種別を限定しない採用試験を継続し、採用機会の拡大を図ります。また、正規職員については、受験資格の年齢上限の定年延長をふまえた設定や、試験の複数回実施を継続します。

なお、職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いを基本的には行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。※
- ・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受け入れを実施する。※

※チャレンジ雇用は、特定の障がいのある者の雇用を促進する観点から、対象を限定しています。
 ※町田市役所で働きながら民間企業等への就職を目指すチャレンジ雇用職員は、就職に向けて就労支援機関と緊密に連携していることから、就労支援機関を通じた募集・選考も行っています。



【施策C-1】障がいのある方の働き方の充実

正規職員・会計年度任用職員ともに、障がいのある方の採用機会を充実し、継続的な採用を実施します。
 —採用の目標—

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値（2024年）	目標値（2029年）
障害者雇用率	2.51% (法定雇用率は2.8%)	2029年の法定雇用率※

※「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令」の改正（2024年4月1日施行）により、地方公共団体の障害者雇用率は2026年7月1日に3.0%になります。経過措置として2025年6月30日までは2.8%と規定されています。

新規

【取組項目C-1-2】

◆会計年度任用職員の職域拡大

- ①短時間雇用などの勤務体系の充実

障がい特性や体調に合わせた多様な働き方ができるよう、週10時間～30時間程度の勤務パターンを複数設定し、働き方の選択肢を増やして障がいのある会計年度任用職員を募集します。
- ②ワークサポートルームの運営

2024年10月に庁内の各部署からの軽作業を集約し、障がいのある会計年度任用職員がその業務を担う「ワークサポートルーム」を総務部職員課内に開設しました。開設当初は2名の会計年度任用職員を採用し、郵便物の封入封緘、ゴム印押し、宛名シール貼り、データ入力など様々な業務を担いました。引き続き、担当業務や雇用の拡大を積極的に行います。

キャラクターたちは、2024年度のキャリア教育プログラムの大学生が作成してくれました。市の木（けやき）や市の鳥（カワセミ）に、ワークサポートルーム（Work Support Room）の略称を模しています。

【施策C-2】障がいのある職員の活躍推進に向けた理解の促進

障がいのある方が能力を十分に発揮して活躍できる職場を目指すため、全職員を対象にした研修やeラーニング等を実施し、障がいに関する理解促進を図ります。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値（2023年度）	目標値（2029年度）
障がい者雇用に関する理解促進研修の実施 （研修受講報告の、研修を受講して良かったと思うかの設問に対する、「思う」「どちらかといえば思う」（肯定的意見）の割合）	100%	100%
eラーニングの平均点	—	80点以上

継続

【取組項目C-2-1】

◆障がい者雇用に関する理解促進研修の実施

障がいに係る基礎知識、障がい種別に応じた配慮等について理解促進を図るため、管理職及び係長職向けの研修を継続して実施します。

あわせて、役職を問わない障がい者理解に関する研修も実施します。



新規

【取組項目C-2-2】

◆障がい者雇用に関するeラーニング等の実施

eラーニング等により障がいに係る基礎知識や障がい種別に応じた配慮等に関する職員の理解促進を図るほか、参考として全職員に「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」の周知を行います。



【施策C-3】障がいのある職員の定着率の向上

障がいのある職員が不本意な離職をすることが無いよう、安心して働き続けられる職場環境を整備します。
 — 一定着の目標 —

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値 (2023年度)	目標値 (2029年度)
採用後1年以内の離職者数	0人	0人

【取組項目C-3-1】

継続

◆障がいのある職員及び職場のサポート体制の充実

①障がい者雇用推進者の選任

障がい者雇用の促進及び雇用の継続を図るために必要な措置を講じる責任者として、総務部職員課長を「障がい者雇用推進者」として選任します。

②「配慮事項に関する確認票」の作成及び新規採用時や部署異動時の面談

「配慮事項に関する確認票」の作成や定期的な見直しを行うとともに、定期的な面談を実施し、障がいのある職員の希望や体調等を確認し、能力や適性に応じた職務の選定に努めます。

③ジョブコーチの配置

ジョブコーチの講習を受講し終了した職員を総務部職員課に配置します。専任で障がいのある職員の職場適応を支援することで、当事者の定着支援を行うとともに、対象職員の指導にあたる職場や職員の負担軽減を図ります。



【施策C-3】障がいのある職員の定着率の向上

障がいのある職員が不本意な離職をすることが無いよう、安心して働き続けられる職場環境を整備します。
 — 一定着の目標 —

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値 (2023年度)	目標値 (2029年度)
採用後1年以内の離職者数	0人	0人

【取組項目C-3-1】

継続

◆障がいのある職員及び職場のサポート体制の充実

④障がい者職業生活相談員の選任及び総務部職員課における相談窓口の設置

障がいのある職員の相談及び支援を行うため、東京労働局主催の資格認定講習を修了した職員を対象に「障がい者生活相談員」を選任し、当事者及び所属職員の職業生活における相談体制の拡充を図ります。
 また、総務部職員課に相談窓口を設置及び周知し、障がい者職業生活相談員やジョブコーチによる業務内容や職場環境調整、健康面等に関する総合的な相談体制を確保します。

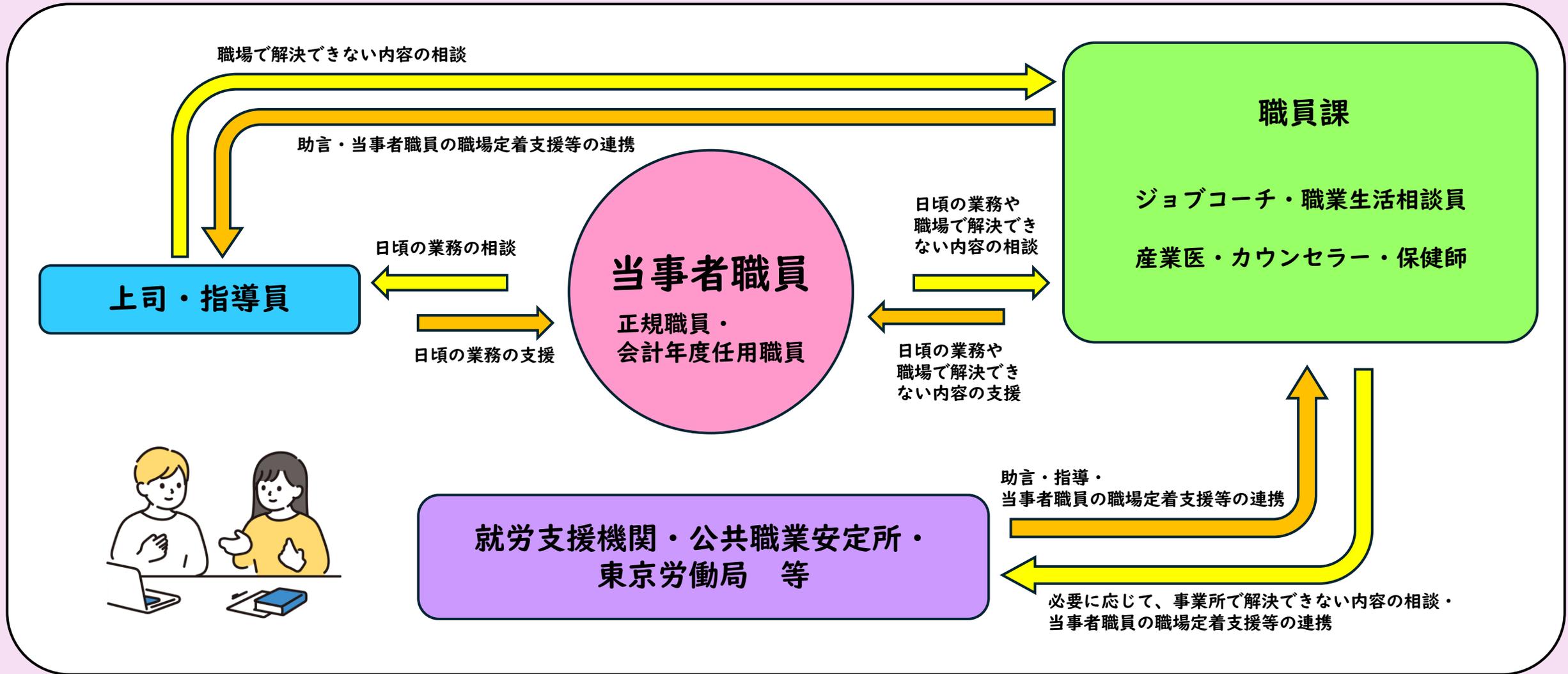
⑤多様な働き方の推進

仕事と治療の両立等、本人の状態に応じた多様で柔軟な働き方を促進するため、各種休暇制度や、時差勤務・テレワークなどの制度を周知し、利用を推進します。



【施策C-3】障がいのある職員の定着率の向上

相談体制のイメージ



【施策C-3】障がいのある職員の定着率の向上

障がいのある職員が不本意な離職をすることが無いよう、安心して働き続けられる職場環境を整備します。
 — 定着の目標 —

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値 (2023年度)	目標値 (2029年度)
採用後1年以内の離職者数	0人	0人

継続

【取組項目C-3-2】

◆当事者によるオフサイト・ミーティングの実施

障がいのある職員同士が相互に情報交換や相談を行う場として、職員課が主催する当事者職員によるオフサイト・ミーティングを継続して実施します。



継続

【取組項目C-3-3】

◆環境（職場、支援機器等）の整備

管理する施設について、バリアフリー及びユニバーサルデザインの観点から整備します。また、当事者職員と支援者職員に対し、有事に備えた避難訓練を実施します。加えて、就労支援機器（ハンズフリー電話機、文字起こしアプリ対応タブレット等）の導入や研修時の手話通訳者等の補助者の配置等、障がい特性をふまえた体制整備を推進します。あわせて、聴覚障がいのある人と聴こえる人とをオペレーターが手話や文字を介して繋ぐ「電話リレーサービス」の利用を促進します。



新規

【取組項目C-3-4】

◆職場環境等の満足度アンケートの実施

障がいのある職員やその所属長に職場環境等に関する満足度アンケートを実施し、働きやすい環境整備に向けたニーズを把握するとともに、改善に繋がります。



その他の取組

①優先調達

障がい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、町田市役所が行う物品及び役務の調達に際し、障がい者就労施設等からの調達を推進します。

②障がい者施策推進協議会（就労・生活支援部会）との情報共有

本計画の推進にあたり、目標の達成状況や取組状況等を定期的に障がい者施策推進協議会※（就労・生活支援部会）へ報告し、意見を聴取するなど、積極的に情報共有を行います。

※障がい者施策推進協議会とは、障がい福祉について総合的に議論する会議体として設置された組織です。下部組織として、障がい者の就労に関わる事項を検討する就労・生活支援部会があります。