

町田市職員障がい者活躍推進計画

(2021年度-2025年度)

2021年3月

目次

第1章 策定にあたって

- 1 計画策定の背景・目的 1
- 2 策定の主体 1
- 3 計画の位置付け 2
- 4 計画期間 2
- 5 計画の周知・公表 2

第2章 障がい者雇用の現状と課題

- 1 採用に関すること 3
- 2 職場定着に関すること 4
- 3 職場環境及び制度に関すること 4

第3章 目標

- 1 採用に関する目標 6
- 2 定着に関する目標 6

第4章 障がい者の活躍推進に向けた取組

- 1 障がい者の活躍を推進する体制整備 7
- 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 8
- 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 9
- 4 その他 10

※本市における「障がい」の表記について

本市では、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で「障がい」と記載しています。

第1章 策定にあたって

1 計画策定の背景・目的

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、「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、「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、町田市役所では、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「町田市職員障がい者活躍推進計画」を策定しました。

2 策定の主体

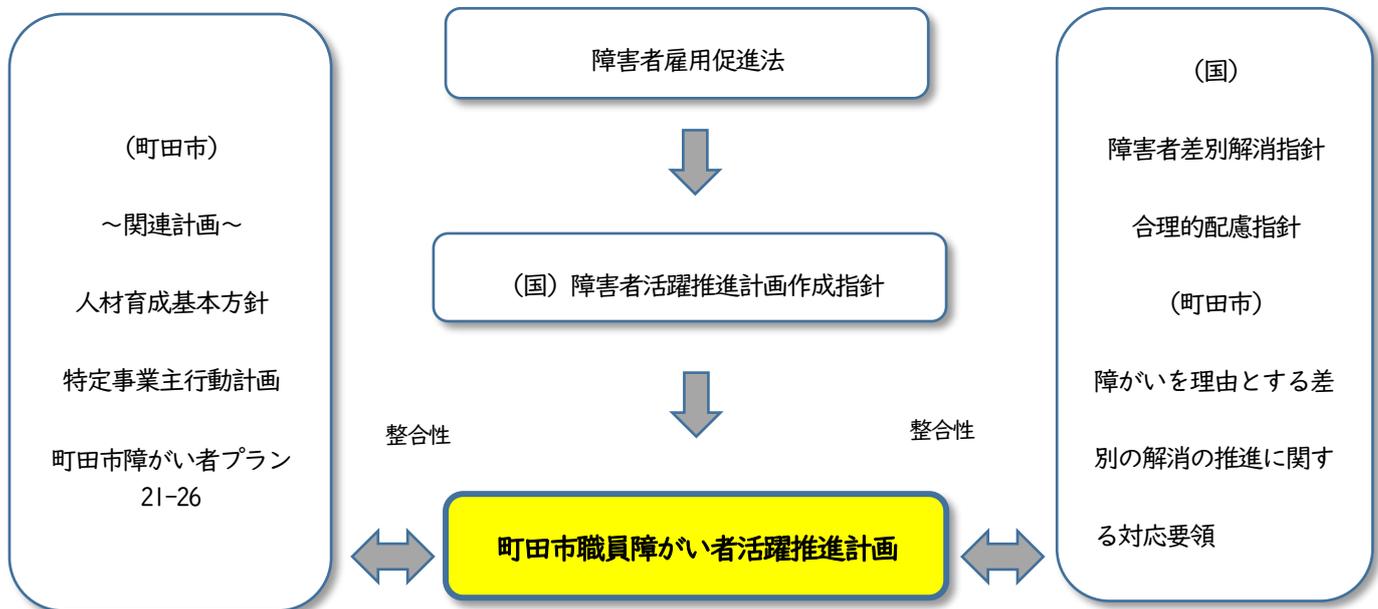
町田市役所全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を一体的に推進するため、各任命権者が連名で計画を策定しました。また、各取組の実施にあたっては各任命権者で連携して取り組みます。

| 任命権者 | 対象となる職員 |
|------------|------------------------|
| 町田市長 | 市長部局職員 |
| 町田市議会議長 | 議会事務局職員 |
| 町田市選挙管理委員会 | 選挙管理委員会事務局職員 |
| 町田市代表監査委員 | 監査事務局職員 |
| 町田市農業委員会 | 農業委員会事務局職員 |
| 町田市教育委員会 | 学校教育部（小中学校含む）及び生涯学習部職員 |

※所管課名は2021年4月1日時点の名称です。

3 計画の位置付け

障害者雇用促進法第7条の3第1項に定める障害者活躍推進計画



4 計画期間

今後、定年延長の導入により大きく影響を受ける採用計画や定数管理計画の動向を踏まえつつ、関連する個別計画である「町田市職員人材育成基本方針」及び「町田市特定事業主行動計画」との整合性を図るため、2021年4月から2026年3月までの5年間を計画期間とします。

5 計画の周知・公表

計画の策定又は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については、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。

第2章 障がい者雇用の現状と課題

1 採用に関すること

町田市役所では、これまでも「障害者雇用促進法」の趣旨に則り、身体障がい者を対象とした常勤職員の採用試験や知的障がい者を対象としたチャレンジ雇用（※1）を実施し、障がい者雇用の推進に取り組んでまいりました。

町田市役所全体の障害者雇用率（※2）は2020年6月1日時点で2.25%です。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。採用機会拡大のため、2017年度からは障がい者採用試験の受験資格の年齢上限の引き上げ（59歳まで）や、試験回数の増加などに取り組んでいます。

また、常勤職員では身体障がい者一般事務に限定した採用試験を実施していることから、今後は障がい種別を限定しない採用試験の実施が必要となります。

あわせて、会計年度任用職員については、郵送業務を担当する職員としてチャレンジ雇用を実施し、知的障がい者を任用していますが部署や業務が限定的です。今後はチャレンジ雇用をはじめ、会計年度任用職員についても職域や採用数、対象者の拡大に向けた取組が必要です。⇒【目標1】

（※1）チャレンジ雇用とは、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）障害者雇用率の算定基礎となる職員数は、常勤職員、再任用職員及び会計年度任用職員（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）です。

資料1 - 直近5年の町田市役所の障害者雇用率

| 年度 | 法定雇用率 | 市長部局 | 教育委員会 (※3) | 市民病院 (※3) | 雇用率 (全体) | 不足数 (全体) |
|--------|-------|-------|---------------|--------------|-------------|-------------|
| 2016年度 | 2.3% | 2.51% | 3.38% | 0.66% | 2.44% | 0人 |
| 2017年度 | | 2.53% | 3.94% | 0.33% | 2.50% | 0人 |
| 2018年度 | 2.5% | 2.46% | 3.66% | 0.33% | 2.39% | 2.5人 |
| 2019年度 | | 2.61% | 2.51% | 0.33% | 2.36% | 3.5人 |
| 2020年度 | | 2.55% | 2.43% | 0.23% | 2.25% | 7.5人 |

（※3）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。

2 職場定着に関すること

2015年度から2019年度の身体障がい者一般事務の採用者17名のうち、採用後1年の離職者は1名で、職場定着率は94.1%です。これは、民間企業の定着率70.4%（※4）と比較して高い割合となっています。しかし一方で、部署異動に伴い体調不良を起こす場合や、加齢に伴う障がいの進行、障がいや原疾患の悪化からメンタル疾患を併発し、採用後5年以内に休職、離職するケースがみられます。今後は、今まで以上に安定して働き続けていくことができるよう、適切な配置や異動、職務の選定、サポート体制の充実等が必要となります。⇒【目標2】

（※4）「障害者の就業状況等に関する調査研究」（2017年度「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」）－ 民間（障害者求人）における就職後1年間の定着率

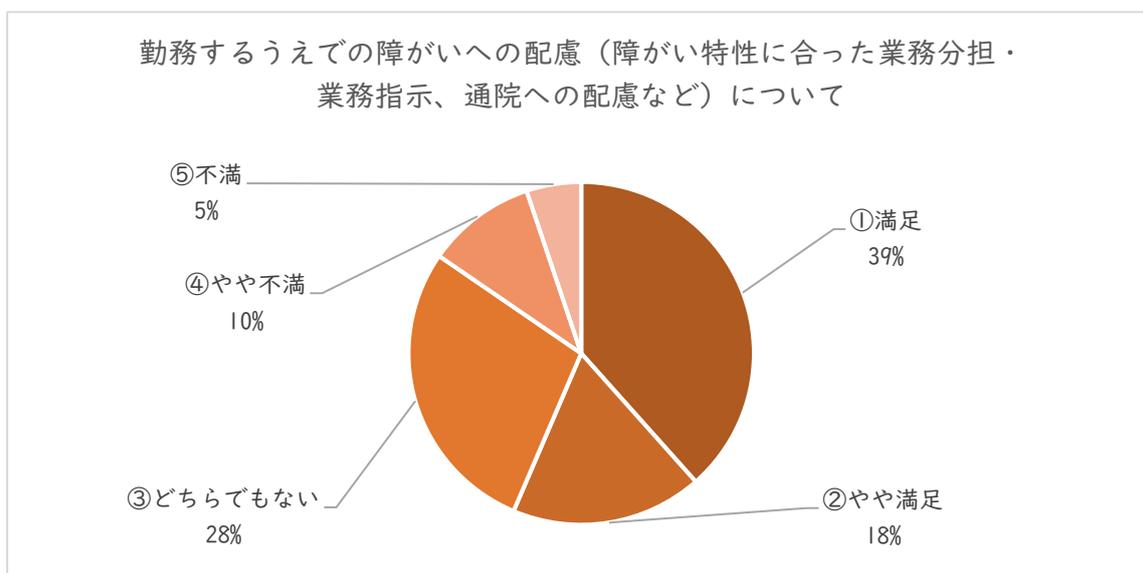
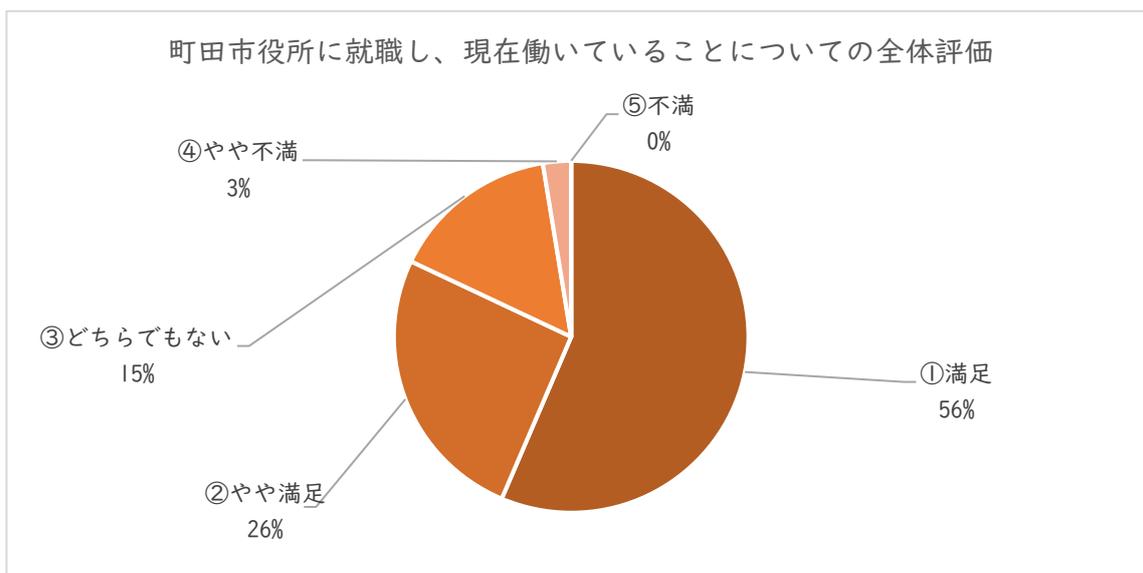
3 職場環境及び制度に関すること

2020年6月に実施した当事者（※5）への「職場環境に関するアンケート」では、町田市役所で働くことの全体評価はおおむね満足とする回答が多かった一方で、業務の量や内容、障がいに対する理解、相談支援体制に関する不満が見受けられました。その他、通院やリハビリに係る休暇制度や通勤方法における配慮を求める意見も多くありました。

また、2020年7月に実施した「所属長へのアンケート」では、本人や所属長の異動に伴う障がいに関する情報共有手段の不足や、配置後の職場へのサポートを求める意見が多く挙げられました。そのため、障がいに関する合理的配慮（※6）の周知や意識啓発、適切な障がい理解の促進、本人・職場への相談体制の整備や多様な働き方の検討が必要です。⇒【目標2】

（※5）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です。

（※6）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です。



当事者の意見（自由記述）

- ・【満足】現在の職場は過去の業務経験を活かすことが出来、やりがいを感じている。
- ・【満足】自分に合った仕事ができている。
- ・【やや満足】私の障がいに対して理解がある。
- ・【どちらでもない】環境はいいが、仕事が難しい。
- ・【やや不満】遠慮なく相談できる環境とはいえない。
- ・【やや不満】月1回程度の定期的な通院を有休でしている。子どもの病気やその他の事情で有休が足りなくなるのが心配。
- ・【不満】動線が狭く危険な場所が多い。休息スペースも人が多く、身動きをすると迷惑をかけてしまうので休みづらい。

第3章 目標

1 採用に関する目標

常勤職員・会計年度任用職員ともに、障がい者の採用機会を拡大し、継続的な障がい者採用を実施することで、町田市役所全体で法定雇用率の達成を目指します。

評価方法は、各年度、厚生労働大臣への障害者雇用率報告の調査により把握します。

【目標1】継続的な障がい者採用

| 指標 | 実績値（2020年度） | 目標値 | 目標年度 |
|--------|-------------|-------|---------|
| 障害者雇用率 | 2.25%（※1） | 2.6% | 2021年度 |
| | | 法定雇用率 | 各年度（※2） |

（※1）町田市役所の障害者雇用率の報告では、教育委員会及び町田市民病院が特例認定を受けています。そのため、目標値は特例認定を含む町田市役所全体としての雇用率とします。

（※2）2022年度以降の法定雇用率は各年度で決定されるため、各年度の法定雇用率の数値を達成目標とします。

2 定着に関する目標

障がいのある職員が安心して働き続け、不本意な離職をすることが無いよう、施設や制度等のハード面、相談体制や人材面等のソフト面ともに職場環境の整備を図ります。

評価方法は、各年度、障がいのある常勤職員の採用後1年間の在職状況により把握します。

【目標2】職場環境の整備

| 指標 | 離職者数（2019年度） | 目標値 | 目標年度 |
|--------------|--------------|-----|------|
| 採用後1年以内の離職者数 | 離職者数 0人（※3） | 0人 | 各年度 |

（※3）2019年度の障がいのある常勤職員の新規採用者数は8人。

この目標における障がいのある職員については、厚生労働省が示す障害者雇用率の算定対象とされる身体障害者手帳、療育手帳（愛の手帳）又は精神保健福祉手帳を交付されている職員の数とします。

第4章 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(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) 障がい者生活相談員の選任

障がいのある職員の相談及び支援を行うため「障がい者生活相談員」を選任し、相談体制の拡充を図ります。

選任された者については、東京労働局又は公共職業安定所が開催するセミナーに参加し、知識・技術の向上を図ります。

(3) 障がい者活躍推進計画推進委員会の設置

本計画推進における各任命権者間の連携及び目標達成状況や取組についての点検、評価を行うため、「障がい者活躍推進計画推進委員会」を設置します。

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

(4) 障がいのある職員のサポート体制・相談先の確保

障がいのある職員のサポート体制として、障がい特性に応じた「配慮事項に関する確認票」(※1)を使用し、所属長や職員課、産業保健スタッフとの情報共有を図ります。

あわせて、総務部職員課に相談窓口を設置し、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、周知します。

また、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、当事者によるオフサイトミーティングを実施します。

(※1)「配慮事項に関する確認票」とは、障がいのある職員が自己の障がい特性や必要とする配慮を所属長や総務部職員課と共有するために使用する情報共有ツールです。

(5) 障がい者雇用に関する理解の促進

障がい者雇用に関する理解促進のため、管理職及び係長職向けに障がい者雇用に関する研修会を実施します。

また、東京労働局が主催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」のeラーニングを活用し、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。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 新規採用時及び部署異動時の面談

定期的な面談や「配慮事項に関する確認票」を通じて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。

(2) 会計年度任用職員の職域拡大

常勤職員が担っていた各種庶務事務や軽作業等の一部を切り出し、業務集約することにより新たに職務を創出し、会計年度任用職員の職域拡大を検討します。

(3) チャレンジ雇用

現在実施しているチャレンジ雇用の推進により、知的障がい者の雇用を促進するとともに、個々のニーズに応じた業務経験を積む機会を提供することで、一般企業への就職を支援します。また、今後はチャレンジ雇用の人数及び対象者の拡大を検討します。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境（施設、就労支援機器等）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を行います。

また、就労支援機器（ハンズフリー電話機、UD トーク対応 iPad 等）の導入や研修における手話通訳者等の補助者の配置等、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

(2) 募集・採用

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、又は特定の障がい限定する（※2）。
- ・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入を実施する（※3）。

（※2）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せん。

（※3）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・選考を行っています。

(3) 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、時差勤務やテレワーク、各種休暇等制度の利用を推進します。

4 その他

(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）（※4）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、意見を聴取する等、積極的に情報共有を行います。

（※4）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。

町田市職員障がい者活躍推進計画

発行年月 2021年3月
刊行物番号 20-64
発行 町田市総務部職員課
〒194-8520
東京都町田市森野2-2-22
TEL 042(724)2199

庁内印刷