

武蔵野市第2期障害者活躍推進計画

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、障害者である職員を含む全ての職員にとっての働きやすい職場づくりに向けて、全職員で取り組むことを目指します。

機関名	武蔵野市、武蔵野市教育委員会
任命権者	武蔵野市長、武蔵野市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	平成30年の調査において、法定雇用率が未達成であったため、3カ年にわたる障害者採用計画を経て、令和2年度から5年間を計画期間とする「武蔵野市障害者雇用促進等推進計画」を策定し、積極的な採用活動並びに雇用定着支援を行った結果、令和2年度以降は継続して法定雇用率を達成している。 現在は、採用・定着ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる職員の意識向上・体制整備を含めたダイバーシティの推進等が重要である。詳細な状況は「目標」に記載しているが、公務部門における法定雇用率が、令和8年7月に3.0%に上がることに留意し、更なる取組が必要であると考えため、計画名を「雇用促進」から「活躍推進」に変えて改訂し、障害者も市職員としての活躍を推進していく。
本計画における障害者の定義	本計画の対象となる障害者である職員とは、障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）とする。 ただし、把握している障害者雇用の状況その他目標設定にあたり根拠となるデータが障害者雇用率制度における対象障害者を対象としていることから、目標設定に当たっては、対象障害者を対象とする。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.01％[公務部門法定雇用率：2.8％（令和8年6月末までの経過措置）] 【評価方法】毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
② 定着に関する目標	・常勤一般職員については、不本意な離職者を極力生じさせない。 ・会計年度任用職員については、任期途中で不本意な離職者を極力生じさせない。 【評価方法】毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理を行う。
③ キャリア形成に関する目標	障害者である職員全てが、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、キャリア形成ができるよう以下の取組を推進する。 ・常勤一般職員については、「武蔵野市人材育成基本方針2024」に則り、初期面接において「目標」を設定し、後期面接において「期末の自己の振り返り」及び「上司によるフィードバック」を得て、キャリア形成につなげていく。 ・会計年度任用職員については、常勤一般職員に準じて主管課での面接を行うほか、採用初年度は、人事課にて初期・中期・後期の面接を行い、市役所における働き方についての目標と1年間の振り返りを行う。 【評価方法】人事評価（常勤/2月）及び勤務評価（会計年度任用職員（パートナー職員）/11月）等のタイミングで、各所属長が評価する。会計年度任用職員については、本人同意のうえ、必要に応じて、人事課による面接内容を所属長にフィードバックする。
取組内容	
本計画については、上記任命権者とあわせて、武蔵野市議会、武蔵野市選挙管理委員会、武蔵野市代表監査委員、武蔵野市農業委員会、武蔵野市固定資産評価審査委員会における各任命権者とともに一体的に推進していくものとする。	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	＜武蔵野市＞ ○障害者雇用推進者として総務部長を選任する（令和元年12月5日に選任）。 ○障害者職業生活相談員等による、障害者である常勤職員・非常勤職員等への定期的なヒアリングによって把握した情報を、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等に活かしていく。 ○障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者及び障害者職業生活相談員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、情報の共有を定期的に行い、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等も議題として扱う。 ○令和2年度から常設している「組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）」については、障害者である職員及び配属部署（主管課）の相談窓口として、庁内事務連絡または庁舎内掲示等により周知する。 ○「組織内の人的サポート体制」における各種相談者については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。 ＜武蔵野市教育委員会＞ ○障害者雇用推進者として教育部長を選任する（令和2年3月19日に選任）。 ○障害者職業生活相談員等による、障害者である常勤職員・非常勤職員等への定期的なヒアリングによって把握した情報を、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等に活かしていく。 ○障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者及び障害者職業生活相談員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、情報の共有を定期的に行い、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等も議題として扱う。 ○令和2年度から常設している「組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）」については、障害者である職員及び配属部署（主管課）の相談窓口として、庁内事務連絡または庁舎内掲示等により周知する。 ○「組織内の人的サポート体制」における各種相談者については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

	(2) 人材面	＜武蔵野市＞ ○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)全員について、東京労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。人事異動等により変更が生じた場合も、すみやかに選任・受講を行う。 ○障害者が配属されている部署及び配属予定の部署の職員等を中心に、年に1回以上、障害や障害者就労について職員の理解を深めるための研修を実施する。 ＜武蔵野市教育委員会＞ ○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)全員について、東京労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。人事異動等により変更が生じた場合も、すみやかに選任・受講を行う。 ○障害者が配属されている部署及び配属予定の部署の職員等を中心に、年に1回以上、障害や障害者就労について職員の理解を深めるための研修を実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		＜武蔵野市＞ ○年に1回(9月頃)、障害のある職員の派遣を受け入れている部署の担当者による情報共有会を行い、業務を依頼する際のポイント・依頼業務について共有を図る。 ○年に1回(11～12月頃)全課に調査を行い、障害のある職員の新規配置部署の選定及び新規業務の創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、業務との適切なマッチングができていないか点検を行い、障害のある職員の希望も踏まえ、主管課にて必要に応じて業務創出を行う。 ＜武蔵野市教育委員会＞ ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、業務との適切なマッチングができていないか点検を行い、障害のある職員の希望も踏まえ、主管課にて必要に応じて業務創出を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
	(1) 職務環境	＜武蔵野市＞ ○相談窓口への相談のほか、障害者職業生活相談員等による障害者である常勤職員・非常勤職員等への定期的なヒアリングの実施により、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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する。 ＜武蔵野市教育委員会＞ ○相談窓口への相談のほか、障害者職業生活相談員等による障害者である常勤職員・非常勤職員等への定期的なヒアリングの実施により、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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する。
	(2) 募集・採用	＜武蔵野市＞ ○就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習及び一般就労へのステップアップを視野に入れた就労支援事業を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱を行わない。 ・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入れを実施する。 ＜武蔵野市教育委員会＞ ○就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱を行わない。 ・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入れを実施する。
	(3) その他の人事管理	＜武蔵野市＞ ○中途障害者である職員(在職中に疾病・事故等により障害者となった職員をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を行う。 ○障害者である職員本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。 ＜武蔵野市教育委員会＞ ○中途障害者である職員(在職中に疾病・事故等により障害者となった職員をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を行う。 ○障害者である職員本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他		
		＜武蔵野市＞ ○「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」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する。 ○受注可能な障害者就労施設等の積極的な庁内周知により、活用の拡大を推進する。 ＜武蔵野市教育委員会＞ ○「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」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する。 ○受注可能な障害者就労施設等の積極的な庁内周知により、活用の拡大を推進する。