

多摩市障がい者 活躍推進計画

－第2期－

令和7年3月



多摩市長
多摩市教育委員会
多摩市議会議長

目次

はじめに.....	2
第1 計画の趣旨等	3
I 計画策定の目的	3
II 計画期間	3
III 計画の策定主体	3
IV 対象職員	4
V 計画の推進体制	4
VI 計画の位置づけ	4
第2 障がい者雇用に関する現状と課題	5
第3 計画の目標	6
1 採用に関する目標	6
2 定着に関する目標	6
取組内容	7
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	9
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 その他の取組	11
第5 参考	12
1 多摩市における実雇用率の推移	12
2 採用後1年時点での離職状況	12
3 多摩市における障がい者対象採用試験の実施状況	13
4 多摩市の職員数（令和6年4月1日時点）	13
5 多摩市における「人財」の考え方	14
6 全庁的な人的サポート体制の役割について	15

はじめに

平成30年に国の機関等において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切計上が明らかとなり、再発防止等の観点から、「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）」が令和元年6月に改正されました。同改正中、公務部門における障がい者の活躍の場拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、各自治体においても障害者活躍推進計画を作成することとされました。

これを受け、本市においては、令和2年10月から令和7年3月31日までの概ね5年間の計画期間とする「(第1期)多摩市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員それぞれの障害特性を踏まえつつ、職員が互いに協力し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるために取り組んできました。障がいのある職員の活躍に関する施策を推進しているところですが、持続的な法定雇用率の達成を目指すとともに、障がい者の雇用促進と言った面においても、より一層推進していく必要があります。

当初計画期間が令和6年度末に終了することから、目標項目など第1期計画をのものを踏襲しつつ、第2期の計画を策定し、取組をさらに推進していきます。

令和7年3月

多摩市長

多摩市教育委員会

多摩市議会議長

第Ⅰ 計画の趣旨等

I 計画策定の目的

障がいのある職員のさらなる活躍のため、障害特性の理解促進及び職場としての受入体制の整備に関する取組並びに積極的な障がい者採用及び定着への取組推進を目的に、全庁的な取組内容等に関する方針を定めるものです。

II 計画期間

この計画の期間は、令和7年4月1日から令和11年3月31日までの4年間とします。計画内容については、経済社会環境の変化や職員ニーズ等を踏まえる必要があることから、著しい社会状況の変化等が発生した場合は随時見直しを行います。

H27	H28	H29	H30	H31/R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	
人育成基本方針																		
実施計画（第1期）					実施計画（第2期）					実施計画（第3期）					実施計画（第4期）			
障がい者活躍推進計画（第1期）							障がい者活躍推進計画（第2期）					障がい者活躍推進計画（第3期）						
多摩市次世代育成支援特定事業主行動計画										延長		特定事業主行動計画						
（第2期・前期）					（第2期・前期）					延長								
多摩市女性活躍推進支援特定事業主行動計画																		
（第1期・前期）					延長		（第1期・後期）											

Ⅲ 計画の策定主体

法の規定上、この計画は、任命権者ごとに作成・公表が義務付け（職員総数等による作成要件あり）されていますが、当市では職員採用及び雇用管理は市長部局の任命権者である多摩市長が一体的に行っており、本計画においても各任命権者が統一的な計画の下で、連携し一体的な取組を推進していくため、連名で策定します。

■本計画の策定主体となる任命権者

多摩市長、多摩市教育委員会、多摩市議会議長、多摩市長(下水道事業管理者)

なお、計画作成に該当しない任命権者(多摩市代表監査委員、多摩市選挙管理委員会)の計画推進にあたりまして、原則、この計画内容に則り、その取組を進めるものとします。

IV 対象職員

この計画の対象となる職員は、常勤職員、再任用職員及び会計年度任用職員、並びに地方教育行政の組織及び運営に関する法律に規定する職員とします。

また、この計画でいう「障がいのある職員」「障がい者」とは、原則、障害者手帳等所持の有無に関わらず、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であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活及び社会生活に相当な制限を受ける状態にある者を指します。

V 計画の推進体制

本計画は、「多摩市障がい者活躍推進計画検討委員会」（以下「検討委員会」という。）を設置し、計画案の策定に係る取りまとめ等を実施いたしました。

また、計画案の策定においては、庁内パブコメを通じて全庁的な意見を反映させています。

■検討委員会の構成員

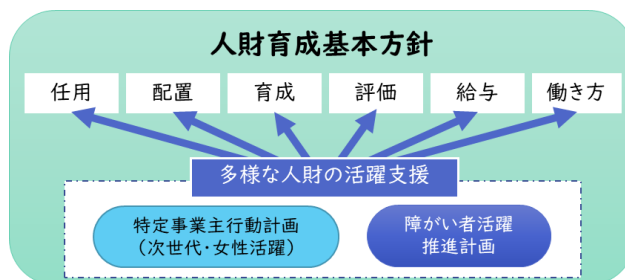
総務部人事課長、健康福祉部障害福祉課長、教育部教育振興課長、
議会事務局次長、下水道部下水道課長、公募による市の職員 4人以内

各取組内容の効果や目標達成状況等の検証は、検討委員会で行います。毎年取組の実施状況を報告し、必要に応じて計画の見直し等を行います。

VI 計画の位置づけ

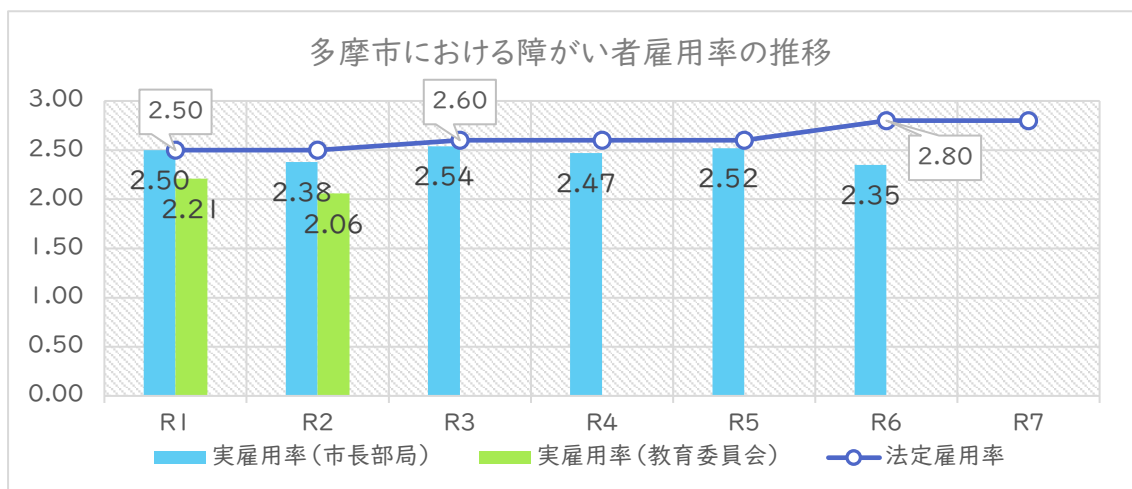
多摩市の人事行政の最高規範として制定された「多摩市人財育成基本方針」のもと、任用・配置といった各人事施策が実施されています。中でも、主に働き方に関する施策として、育児・介護世代の職員をはじめとした多様な人財の活躍を支援するため、「次世代育成支援行動計画」等の各計画を制定し、取組を進めています。

その中で、本計画においては、特に障がいのある職員に関する方針を定め、その能力を発揮し、多摩市の「人財」として活躍してもらうための取組を進めていくものです。



第2 障がい者雇用に関する現状と課題

多摩市においては、令和3年度より、市長部局と教育委員会については障害者任免状況通報に係る地方公共団体の特例認定を受け、同一の機関として一体的に取り組を進めてきましたが、毎年、実雇用率が法定雇用率を上回っておらず、令和6年6月1日現在の障がい者雇用の状況につきましては、法定雇用率2.8%に対しまして、実雇用率が2.35%となっています。



令和8年7月からは法定雇用率が3.0%となることや、職員採用における民間企業等との人財競争の激化といった影響もあり、法定雇用率の達成のためには、今まで以上に障がい者雇用に係る取組を積極的に進めていく必要があります。

障がいのある職員のさらなる活躍のためには、障害特性の理解促進及び職場としての受入体制の整備に関する取組並びに積極的な障がい者採用及び定着への取組等が必要であり、全庁的な取組内容等に関する方針を、この計画において定めるものです。

※ 令和3年度より、障害者任免状況通報に係る地方公共団体の特例認定を受け、市長部局と教育委員会については同一の機関としてみなされています。

地方公共団体における雇用状況（令和6年6月1日時点）

(1) 東京都の機関（法定雇用率2.8%）

東京都の機関に在職している障害者の数は1,177.0人、実雇用率は3.32%（前年は3.29%）です。東京都の機関は9機関全てで法定雇用率達成。

(2) 区市町村の機関（法定雇用率2.8%）

区市町村の機関に在職している障害者の数は2,994.5人、実雇用率は2.61%（前年は2.56%）です。区市町村の機関は73機関中35機関が法定雇用率達成。

(3) 東京都教育委員会（法定雇用率2.7%）

東京都教育委員会に在職している障害者の数は985.5人、実雇用率は1.95%（前年は1.95%）です。

※厚生労働省東京労働局発表「令和6年障がい者雇用状況の集計結果より

第3 計画の目標

1 採用に関する目標

（目標） 計画期間における法定雇用率の達成

（現時点の状況） 令和6年6月1日時点の実雇用率→2.35%

（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握し、進捗管理します

本計画における取組を全庁的に推進していくことにより、障がいのある職員の定着及びさらなる活躍を促進することで、計画期間における実雇用率が、法定雇用率を充足していくことを目指します。

2 定着に関する目標

（目標） 障害を理由とする、本人の責によらない離職者を生じさせないこと

（評価方法） 採用後1年時点での離職状況を把握します

※年度途中採用の場合は、年度末時点の離職状況とします

本計画における取組を全庁的に推進する中で、職場における状況等を確認し、市が対応可能な範囲で課題解決に取り組み、障害を理由とする不本意な離職者を生じさせないことを目指します。

取組内容

I 障がい者の活躍を推進する体制整備

(I) 組織面

- ① 障害者雇用推進者（※1）として人事課長、教育振興課長、議会事務局次長、下水道課長をそれぞれ選任します。

■障害者雇用推進者

市長部局……総務部人事課長
議会事務局…議会事務局次長

教育委員会……教育部教育振興課長
下水道事業……下水道部下水道課長

※1 障害者雇用推進者とは…

法第78条に基づき、障害者の雇用の促進及び継続を図るため、障がいのある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を担当する者
（詳細の役割は、P15「第5参考 6 全庁的な人的サポート体制の役割について」を参照。）

- ② 障害者職業生活相談員（※2）として人事課長、教育振興課長を選任します。

■障害者職業生活相談員

市長部局……総務部人事課長

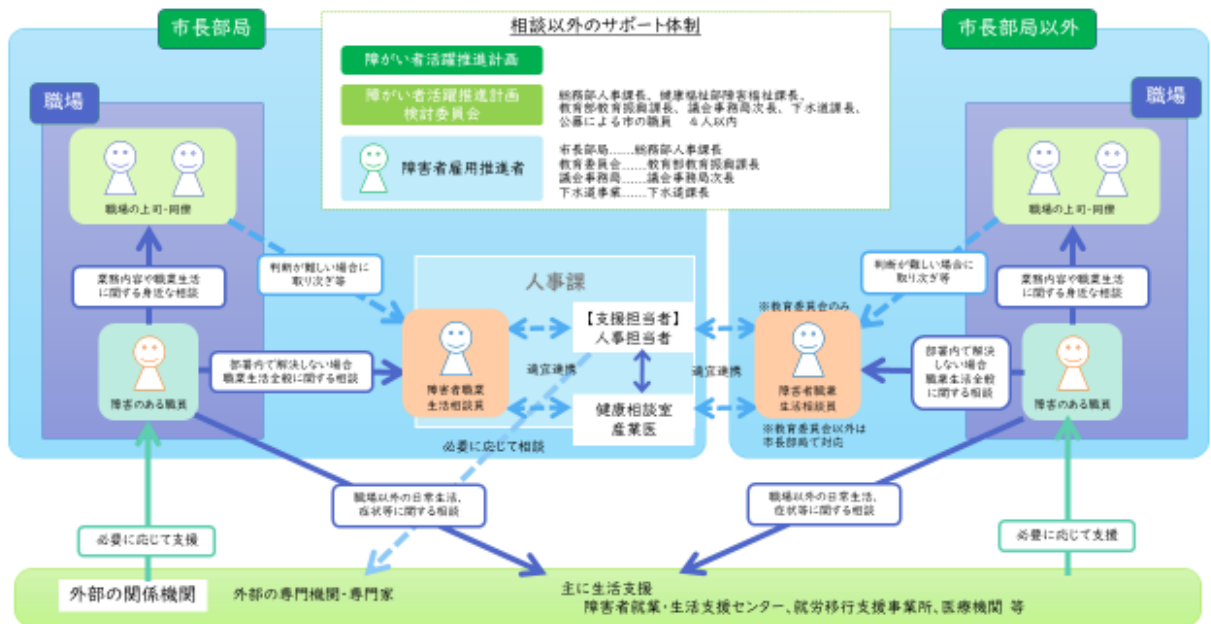
教育委員会……教育部教育振興課長

※2 障害者職業生活相談員とは…

法第79条に基づき、障害者の職業生活全般についての相談、指導等を行う者
（詳細の役割は、P15「第5参考 6 全庁的な人的サポート体制の役割について」を参照。）

- 教育委員会以外は市長部局で対応します。
 - 人事担当者と連携を取りつつ、産業医や外部の相談機関等へ相談を行います。
- ③ 全庁的な人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等）の役割分担及び各種相談先について、関係者間で共有し、周知を図ります。

・全庁的な人的サポート体制図



※ それぞれの役割については、P15「第5参考 6全庁的な人的サポート体制の役割について」を参照。

- ④ 各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。
- ⑤ 検討委員会については、原則として年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行います。

(2) 人財面

- ① 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。）や人事課担当者について、可能な限り、障害者職業生活相談員資格認定講習等の講習・研修等を受講し、必要な知識を習得させます。
- ② 職場の同僚・上司を対象とした研修等を実施し、障害の特性やその対応について理解を深め、障害の有無にかかわらず誰もが働きやすい職場を共につくる人財を育成していきます。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 所属長や人事担当者との面談を本人の希望に応じて適宜行い、業務の適性や量について適正を確認し、必要に応じて対応を図っていきます。
- ② チャレンジ雇用以外での会計年度任用職員として、既存業務の切り出しや複数の作業の組み合わせ等を行い、新たな任用を検討します。

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) 職務環境

- ① 障害の有無にかかわらず誰もが働きやすい職場環境の整備に努めます。
- ② 新規採用時には面談を行い、本人の希望や特性等を確認しながら、市が対応可能な範囲で必要となる支援等を検討します。また、障がいのある職員の採用、人事異動を行う際には、本人の意向を踏まえ、必要となる合理的配慮に関する情報等を所属長と共有し、当該職員が円滑に新たな業務に就けるよう取り組みます。

(2) 募集・採用

- ① 採用試験実施に当たり、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、常勤職員の採用を継続的に実施します。
 - 募集時には、配慮事項への具体的な対応例等を示し、障がい者が自身の適性に基づく判断ができるように努めます。
 - 試験会場等における必要な配慮について申込時等に個別に確認し、市が対応可能な範囲で適切に対応します。
- ② 一般就労の実現を目的として実施しているチャレンジ雇用「ハートフルオフィス」事業において、雇用を通じた業務経験の獲得や体験実習による就労能力評価の機会提供等を図ることで、知的障がい者や精神障がい者に対する就労意欲の醸成を図ります。

- ③ チャレンジ雇用以外での会計年度任用職員として、既存業務の切り出しや複数の作業の組み合わせ等を行い、新たな任用を検討します。（再掲）
- ④ 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わないものとします。
- 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を実施する。

(3) 働き方

- ① 在宅勤務制度や早出遅出制度等の利用を促進します。また、チャレンジ雇用において受け入れを可能とすることとした特定短時間労働（10 時間以上 20 時間未満）者に関する取組を引き続き実施し、多様な障害特性や障害程度に即した勤務形態に対応できるよう、障がいのある職員の短時間雇用のあり方について検討を行っていきます。

(4) キャリア支援

- ① チャレンジ雇用として一定期間勤務する職員が一般就労を目指すほか、既存業務の切り出しや複数の作業の組み合わせによって創出し、通年の会計年度任用職員としてキャリアアップできる雇用策の枠組みを検討していきます。
- ② 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、専門研修等への参加を促進します。
- ③ 採用の時点で、キャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その実現に資する職務選定に努めます。

(5) その他人事管理

- ① 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、障害者職業生活相談員や人事担当者と連携を取りつつ、産業医や外部の相談機関等へ相談し、円滑な職場復帰のために必要な環境の整備や職

務選定等に関して可能な取組を行っていきます。全庁的な人的サポート体制図を参照。

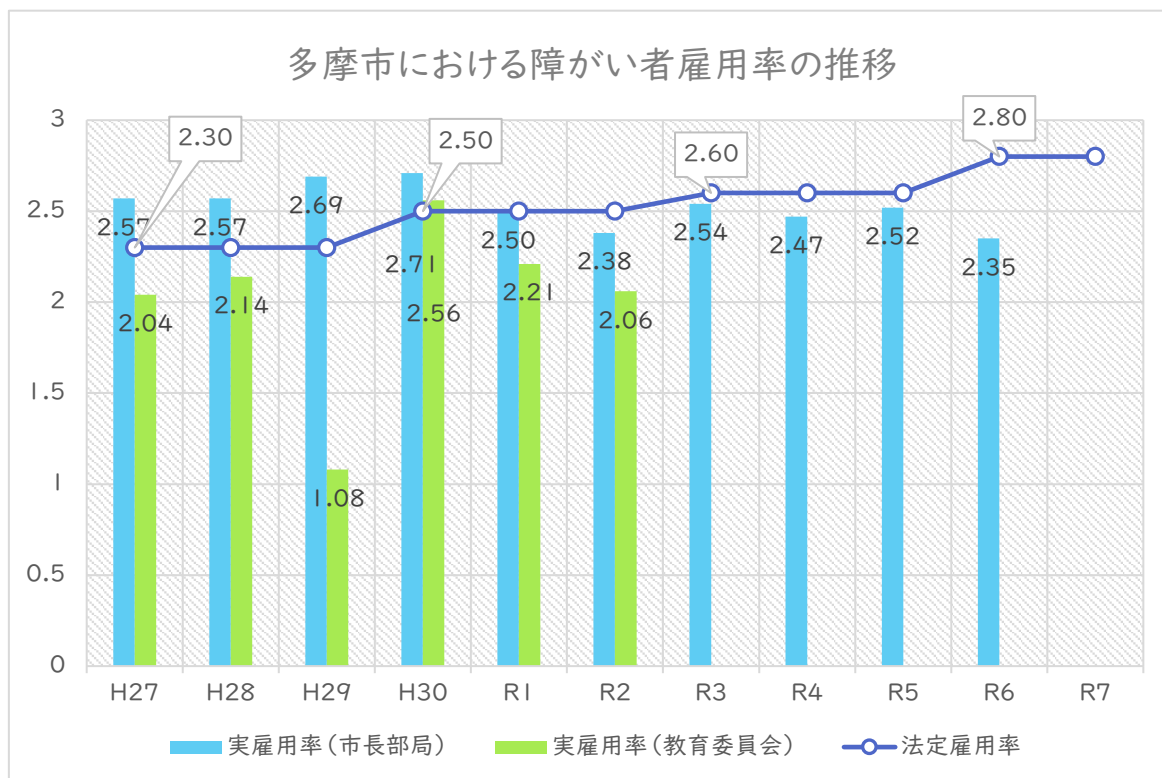
- ② 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

4 その他の取組

- ① 障がい者就労施設等からの物品等の調達を推進するため、設置している障がい者優先調達推進庁内会議により、毎年度、調達方針等の検討を行います。
- ② 民間事業主における障がい者の活躍を推進するため、総合評価落札方式による条件付一般競争入札制度において、事業者の障がい者の雇用状況を評価項目として評価する仕組みを今後も推進していきます。

第5 参考

1 多摩市における実雇用率の推移



※ 令和3年度より、市長部局と教育委員会については障害者任免状況通報に係る地方公共団体の特例認定を受け、同一の機関としてみなされています。

2 採用後1年時点での離職状況

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
常勤職員	採用なし	100%	採用なし	採用なし
会計年度任用職員	採用なし	100%	100%	100%

3 多摩市における障がい者対象採用試験の実施状況

試験実施年度	第1次試験日	職種	区分	申込者数	受験者数	合格者数
R5年度	1月21日	一般事務（障がい者対象）	上級	4	4	0
			中級	5	5	0
			初級	3	3	0
R4年度	1月22日	一般事務（障がい者対象）	上級	8	4	0
			中級	2	2	0
			初級	3	3	0
R3年度	1月23日	一般事務（障がい者対象）	上級	24	13	0
			中級	9	7	0
			初級	4	4	0
R2年度	1月24日	一般事務（障がい者対象）	上級	23	7	1
			初級	12	5	0

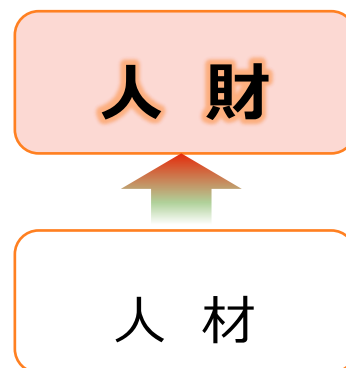
4 多摩市の職員数（令和6年4月1日時点）

区分	常勤職員			フルタイム再任用職員			合計
	男	女	小計	男	女	小計	
議会事務局	6	3	9	1	0	1	10
市長部局	346	288	634	20	14	34	668
下水道事業	10	3	13	0	0	0	13
教育委員会	52	66	118	6	3	9	127
監査委員事務局	3	1	4	0	0	0	4
選挙管理委員会事務局	4	0	4	0	0	0	4
農業委員会事務局	0	0	0	0	0	0	0
計	421	361	782	27	17	44	826

5 多摩市における「人財」の考え方

「人財」の位置付け

新たな時代の変化に対応するためには、「組織の財産」として、個人の力を、組織全体の力に変えていく必要があります。これは、一人ひとりの職員が自己の財産としての価値を理解し、日々自らの能力を高めるとともに、その能力を継続的に発揮して組織に貢献をすることで可能となるものです。



同時に、職員は「市民の財産」でありたいと考えます。そのためには、市民協働のもとに市民との信頼関係を築き、地方分権時代の自治の実現による市民福祉の向上を達成しなければなりません。

こうしたことを踏まえ、多摩市人財育成基本方針においては、職員を経営上の一資源として捉えるのではなく、「組織の財産」であり「市民の財産」となりうる財産として捉え、“「人材」から「人財」へ”を基本的な考え方とし、「市民の財産」としての「人財」の育成に努めていきます。

(「多摩市人財育成基本方針」より抜粋)

6 全庁的な人的サポート体制の役割について

障がい者活躍推進計画における役割分担

多摩市障がい者活躍推進計画検討委員会

障がい者雇用推進チーム

法定雇用率の達成と障がいのある職員が活躍できる職場環境の整備

■所掌事項

- 1 障がい者活躍推進計画の計画案の作成
- 2 障がい者活躍推進計画の点検、内容等に関する事項
- 3 障がい者活躍推進計画の策定に関して、市長が必要と認める事項

■構成員

総務部人事課長
健康福祉部障害福祉課長
教育部教育振興課長
議会事務局次長
下水道部下水道課長
公募による市の職員 4人以内

障害者雇用推進者

障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図る

■役割

- 1 障がい者の雇用の促進及び継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備
- 2 障がいのある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施
- 3 障がい者採用計画の作成及び当該計画の円滑な実施
- 4 任免に関する状況の通報等の届出

■選任者

市長部局……総務部人事課長
教育委員会……教育部教育振興課長
議会事務局……議会事務局次長
下水道事業……下水道部下水道課長

■根拠 法78条

障害者職業生活相談員

障がいのある職員の職業生活全般についての相談、指導等を行う

■役割

以下の事項についての相談・指導を行うこと

- 1 障がい者の適正・能力に応じた職務の選定
- 2 障がい者の希望に応じた研修の実施等、障がい者の職業能力の向上
- 3 障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備
- 4 労働条件や職場の人間関係等障がい者の生活に関すること
- 5 その他障がい者の職場適応の向上に関すること

■選任者

市長部局……総務部人事課長
教育委員会……教育部教育振興課長

※教育委員会以外の部局は、市長部局で対応します。

■根拠 法79条