

# 多摩市障がい者 活躍推進計画

令和2年10月

多摩市長

多摩市教育委員会

多摩市議会議長

多摩市下水道事業管理者



## 目次

第 1	計画の趣旨等	2
第 2	市長部局	5
第 3	教育委員会	11
第 4	議会事務局	16
第 5	下水道事業	20
第 6	参考	24

## 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。

多摩市はこれまでも、『障がい者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置等を通じて、障がい者の職業の安定を図る』という法の趣旨に基づき、継続的に障がい者枠を設定した職員採用試験を実施するなど、障がい者雇用に関する取組を進めてきました。また、当市の障がい者雇用の特徴として、常勤職員としての採用のみを行うのではなく、非常勤職員として精神・知的障がい者を雇用し、その業務経験を踏まえて一般企業への就職の実現を図ることを目的とした『多摩市チャレンジ雇用「ハートフルオフィス」事業』を平成 26 年度より実施するなど、障害特性に合った雇用策を進めています。

また、障がい者雇用の取組を推進するに当たっては、採用後における職場環境も重要となります。当市では、近年、職員のワーク・ライフ・バランス向上に係る施策を実施しており、「働きやすく、休みやすい職場」の実現を図ることで、障害の有無に関わらず全ての職員が「健幸」に働くことができる環境作りを進めています。

当市の障がい者雇用の状況については、平成 30 年度には市長部局・教育委員会の実雇用率が法定雇用率（2.5%）をともに達成するなど、着実に成果を上げてきました。一方、近年、障がい者を含む職員の定年退職者の増加や、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、持続的な法定雇用率達成のためには、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。

当市における職場全体の課題としては、これまで常勤職員の採用者が、身体障がい者中心となっていたことから、各職員が、精神障がい者や知的障がい者とともに働くことへの理解が十分ではないと考えられます。障がい者を有する職員のさらなる活躍のためには、こうした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す。

また当市では、『障がい者への差別をなくし、障害の有無によって分け隔てられることなく、誰もが暮らしやすい共生社会を目指す』ため、「多摩市障がい者への差別をなくし共に安心して暮らすことのできるまちづくり条例」を令和 2 年 7 月に施行しました。市民や事業者に向けて、この条例の理解・啓発を図るためにも、条例の理念に即し、障がい者を有する職員が差別を受けることなく自立した職業生活を送れるよう、率先して取り組んでいきます。

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、推進していくことにより、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に係わるものと認識し、多摩市職員がみんなで支えあい、障がい者を有する職員のさらなる活躍を促進することができる職場づくりを進めてまいります。

令和 2 年 10 月

多摩市長

多摩市教育委員会

多摩市議会議長

多摩市下水道事業管理者

# 第1 計画の趣旨等

## I 計画策定の目的

障がい者を有す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2年10月1日から令和7年3月31日までの概ね5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。

## III 計画の構成

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）られており、当市においては、市長・教育委員会・市議会議長・下水道事業管理者の計画作成等が必要となっているため、該当する任命権者ごとに計画の項目を作成しています。

なお、計画作成に該当しない任命権者の計画推進にあつては、原則、市長部局の計画内容に則り、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「障がい者を有する職員」「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つて、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ことを指します。

## V 計画の策定にあたって

多摩市障がい者活躍推進計画検討委員会設置要綱に基づき、「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。）において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るとともに、庁内外の関係者へのヒアリングを実施することで、専門性の担保を図りました。

【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  
下水道課長  
公募による市の職員 4人以内

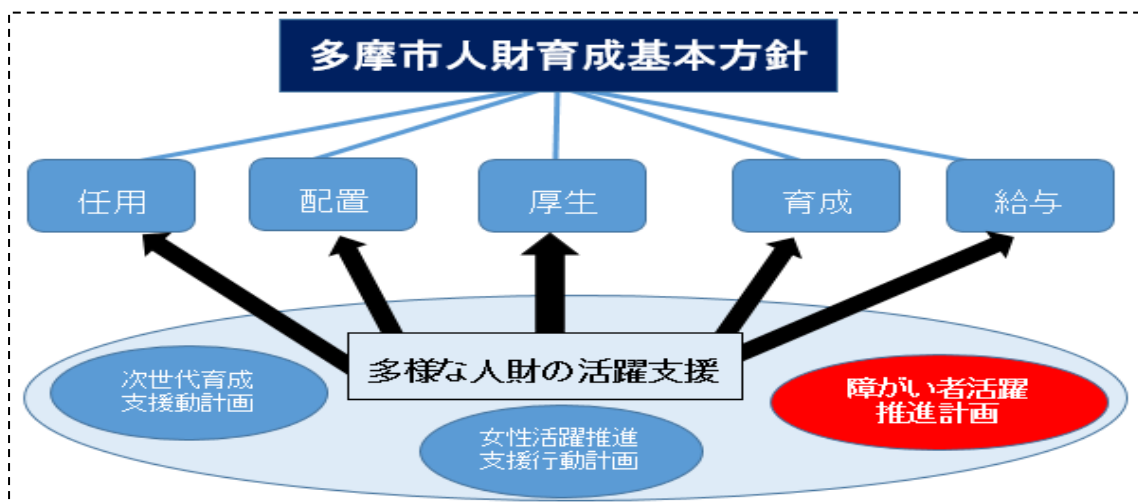
## VI 計画の推進体制

障がい者活躍に関する取組を効果的に推進するため、引き続き、検討委員会を設置します。検討委員会は、各取組内容の効果や目標達成状況等の検証を行うため、計画期間内において少なくとも各年度1回以上開催し、必要に応じ各専門分野の関係者を招集した上で、振り返りを行います。また、必要に応じ計画の見直し等を行います。

## VII 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、主に厚生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、特に障がい者を有す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 市長部局

機関名	多摩市
任命権者	市長
計画期間	令和2年10月1日～令和7年3月31日

## 多摩市における障がい者雇用に関する課題

多摩市においては、平成 27 年度以降、実雇用率が法定雇用率を上回っており、令和元年 6 月の障害者任免状況通報時の実雇用率においても、法定雇用率を達成する結果となりました。しかし、近年、障がい者を含む職員の定年退職者が増加しており、また、職員採用においても民間企業等との人財競争が激しく、今後も法定雇用率を継続して達成するためには、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。

またこれまで、常勤職員の採用者が、身体障がい者が中心であったことから、同僚や上司等の精神障害や知的障害への理解が十分ではないと考えられます。

障がい者を有する職員のさらなる活躍のためには、こうした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。

## 採用及び定着等に関する目標

### 1 採用に関する目標

【目標内容】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、障がい者を有す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。

(参考) 令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率：2.50%

【評価方法】毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。

### 2 定着に関する目標

【目標内容】

- 障害を理由とした不本意な離職者を生じさせないことを目指します。
- 新規採用時において、入庁前に人事担当者との面談を原則実施し、障害特性や職場で必要となる配慮等を聞き取ったうえで、可能な限り対応を図ります。
- 採用後においては、本人の意向に基づき人事担当者との定期的な面談を実施した上で、職場における状況等を確認します。なお、面談を通じ、生活面においても支援を要することとされた場合等においては、必要に応じ、家族や主治医等とも連携を図り、課題解決に取り組めます。



【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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理します。

### 3 キャリア形成に関する目標

【目標内容】 障害特性に配慮した職務の選定・創出等を通じ、計画期間中に従来配属されてこなかった課又は係等へ、少なくとも1課又は係等以上、新たに配属又は採用することを目指します。

【評価方法】 毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理します。

## 取 組 内 容

### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

- 障害者雇用推進者（※1）として人事課長を選任します。  
※1 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、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ための業務等を担当する者のことをいう（以下同じ）。
- 障害者職業生活相談員（※2）として人事課長を選任します。  
※2 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、指導等を行う者をいう（以下同じ）。
- 検討委員会において、令和3年3月までに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）を整備し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で共有します。
- 各種相談先については、障がい者を有する職員が相談しやすい環境となるよう、担当者の職層等についても配慮し検討していきます。
- 役割分担及び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。
- 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・見直し等を議題として扱います。

#### (2) 人財面

- 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

講させます。

- 外部の専門家等に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼し、職場の同僚・上司を対象とした研修等を実施することで、障がい者を有する職員を職場全体で支援す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

- 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、令和4年3月までに、組織内ヒアリング等を通じた職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用時の面談や定期的な意向調査、アンケートフォームの利用等を通じ、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じ業務体制の見直し等の対応を図っていきます。

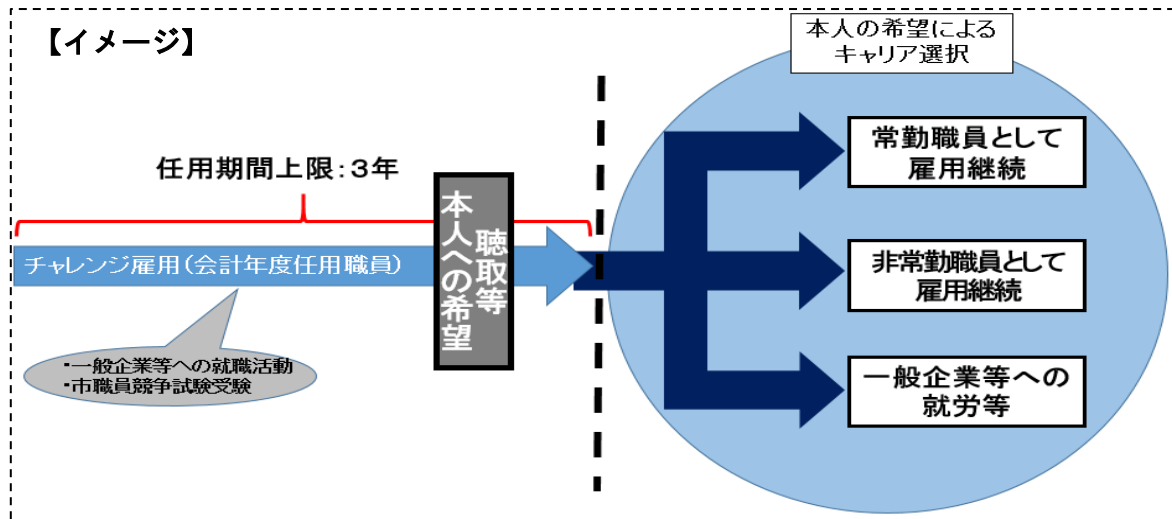
## 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

- 障がい者が働きやすく、利用しやすい環境整備に向け、テレワーク等ICT技術の導入も含めた職場環境のあり方について検討を行います。
- 新規採用時の面談で必要な配慮等を把握したうえで、業務を続ける中においても、新たに必要とされる支援等を確認しながら、過重な負担にならない範囲で必要な措置を検討します。
- 障がい者を有する職員が他部署に異動する際には、本人の意向を踏まえ、所属長間において必要となる合理的配慮に関する情報等を共有し、当該職員が異動先においても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

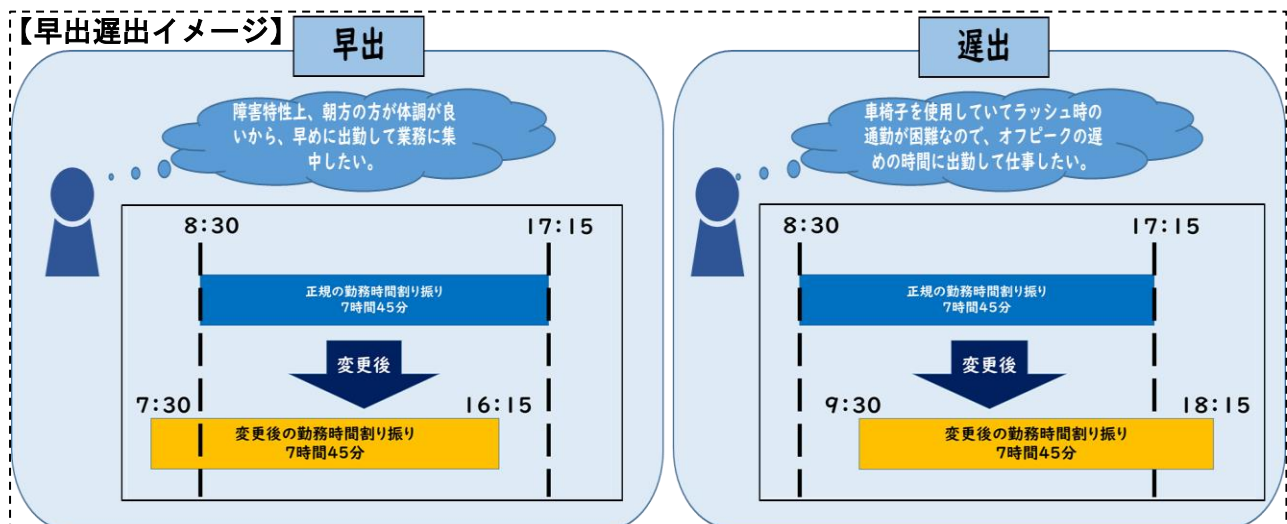
- 採用試験実施に当たり、障害特性に応じた試験会場等における必要な配慮について申込時等に個別に確認し、過重な負担にならない範囲で適切に対応します。
- 一般就労の実現を目的として実施しているチャレンジ雇用「ハートフルオフィス」事業において、庁内実習や体験実習等の機会を通じ、知的障がい者や精神障がい者に対する就労意欲の醸成を図ります。
- 現在、チャレンジ雇用として任用している非常勤職員（会計年度任用職員）について、本人の希望によるキャリア選択が可能となるような雇用策の枠組みを検討します。

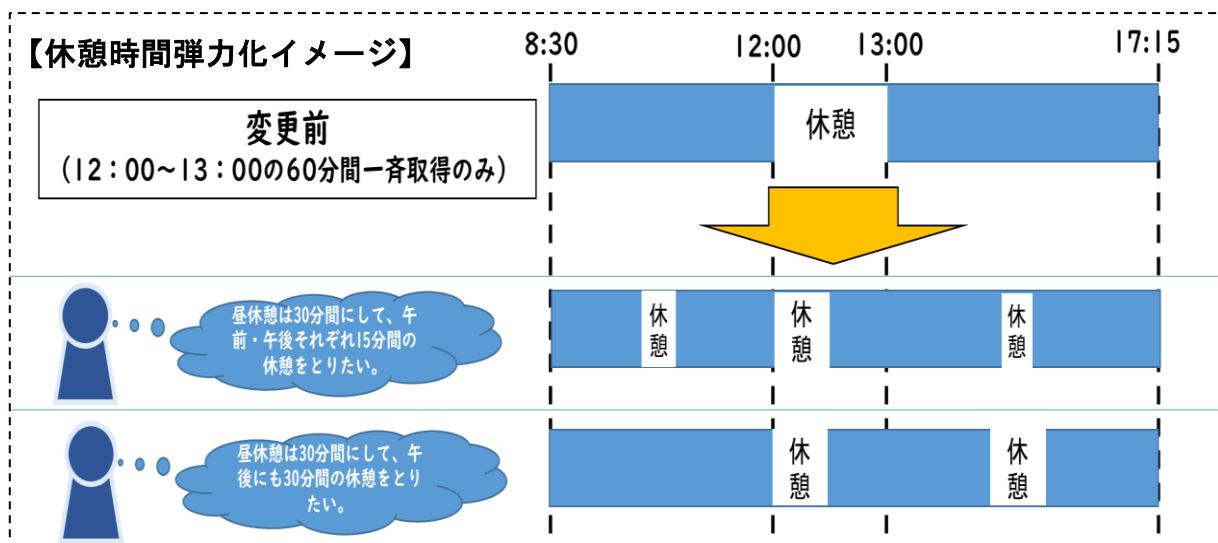


- 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わないものとします。
  - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
  - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
  - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
  - ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
  - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入を実施する。
- 募集に当たっては、要項を公表する際、採用された後に職場としてどのような対応が可能か(例:自家用車における通勤を許可する等)を具体的に示すことにより、障がい者が自身の適性に基づく判断ができるよう、配慮を行います。
- 常勤職員の採用決定者が障害を有する場合、本人の意向等を踏まえ、採用決定後において会計年度任用職員として雇用し、入庁前に少ない勤務時間での慣らし期間を設けるなど、障害特性への配慮を行います。

### (3) 働き方

- 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、障がい者を有する職員の短時間雇用のあり方について検討を行います。
- 令和3年3月までに障がい者を有する職員向けの早出遅出制度及び休憩時間の弾力的運用制度を導入し、制度活用の促進を図ります。





#### (4) キャリア形成

- 現在、チャレンジ雇用として任用している非常勤職員（会計年度任用職員）について、本人の希望によるキャリア選択が可能となるような雇用策の枠組みを検討します。（再掲）
- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、専門研修等を実施します。
- 特に新規に採用する障がい者に対し、実務能力向上等に資する研修内容等を周知するなど、障がい者を有する職員自らが、庁内における職務内容を拡大できるよう支援を行うとともに、人事担当者による定期的な面談を通じて、能力向上への取組に係る評価を行っていきます。

#### (5) その他人事管理

- 在職中に疾病・事故等により障害を有することとなった中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定や通院への配慮、働き方等に関する取組を行っていきます。
- 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。

### 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 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。
- 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3 教育委員会

機関名	多摩市教育委員会
任命権者	教育委員会
計画期間	令和2年10月1日～令和7年3月31日

## 多摩市教育委員会における障がい者雇用に関する課題

多摩市教育委員会においては、採用試験の実施等を市長部局が行っており、雇用率については平成 30 年度に法定雇用率を達成したものの、令和元年 6 月の障害者任免状況通報時には、法定雇用率を達成することができませんでした。さらには、近年、障がい者を含む職員の定年退職者が増加しており、また、職員採用においても民間企業等との人財競争が激しく今後も法定雇用率を継続して達成するためには、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。

またこれまで、常勤職員の採用者が、身体障がい者が中心であったことから、同僚や上司等の精神障害や知的障害への理解が十分ではないと考えられます。

障がい者を有する職員のさらなる活躍のためには、こうした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。

## 採用及び定着等に関する目標

### 1 採用に関する目標

【目標内容】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、障がい者を有す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。

(参考) 令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率：2.21%

【評価方法】毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。

### 2 定着に関する目標

【目標内容】

- 障害を理由とした不本意な離職者を生じさせないことを目指します。
- 新規採用時において、入庁前に人事担当者との面談を原則実施し、障害特性や職場で必要となる配慮等を聞き取ったうえで、可能な限り対応を図ります。
- 採用後においては、本人の意向に基づき人事担当者との定期的な面談を実施した上で、職場における状況等を確認します。なお、面談を通じ、生活面においても支援を要することとされた場合等においては、必要に応じ、家族や主治医等とも連携を図り、課題解決に取り組めます。

【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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理します。

### 3 キャリア形成に関する目標

【目標内容】 障害特性に配慮した職務の選定・創出等を通じ、計画期間中、従来配属されてこなかった課又は係等へ、少なくとも1課又は係等以上、新たに配属又は採用することを目指します。

【評価方法】 毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理します。

## 取 組 内 容

### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

- 障害者雇用推進者として教育振興課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員として教育振興課長を選任します。
- 検討委員会において、令和3年3月までに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）を整備し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で共有します。
- 各種相談先については、障がい者を有する職員が相談しやすい環境となるよう、担当者の職層等についても配慮し検討していきます。
- 役割分担及び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。
- 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・見直し等を議題として扱います。

#### (2) 人財面

- 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・研修等を受講させます。
- 外部の専門家等に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼し、職場の同僚・上司を対象とした研修等を実施することで、障がい者を有する職員を職場全体で支援す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

- 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、令和4年3月までに、組織内ヒアリング等を通じた職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用時の面談や定期的な意向調査、アンケートフォームの利用等を通じ、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じ業務体制の見直し等の対応を図っていきます。

## 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

- 障がい者が働きやすく、利用しやすい環境整備に向け、テレワーク等ICT技術の導入も含めた職場環境のあり方について検討を行います。
- 新規採用時の面談で必要な配慮等を把握したうえで、業務を続ける中においても、新たに必要とされる支援等を確認しながら、必要な配慮等を把握し、過重な負担にならない範囲で必要な措置を検討します。
- 障がい者を有する職員が他部署に異動する際には、本人の意向を踏まえ、所属長間において必要となる合理的配慮に関する情報等を共有し、当該職員が異動先においても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

- 採用試験実施に当たり、障害特性に応じた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、過重な負担にならない範囲で適切に対応します。
- 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。
- 常勤職員の採用決定者が障害を有する場合、本人の意向等を踏まえ、採用決定後において会計年度任用職員として雇用し、入庁前に少ない勤務時間での慣らし期間を設けるなど、障害特性への配慮を行います。

### (3) 働き方

- 令和3年3月までに障がい者を有する職員向けの早出遅出制度及び休憩時間の弾



力的運用制度を導入し、制度活用の促進を図ります。

#### (4) キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、専門研修等を実施します。
- 特に新規に採用する障がい者に対し、実務能力向上等に資する研修内容等を周知するなど、障がい者を有する職員自らが、庁内における職務内容を拡大できるよう支援を行うとともに、人事担当者による定期的な面談を通じて、能力向上への取組に係る評価を行っていきます。

#### (5) その他人事管理

- 在職中に疾病・事故等により障害を有することとなった中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定や通院への配慮、働き方等に関する取組を行っていきます。
- 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。

# 第4

# 議会事務局

機関名	多摩市議会事務局
任命権者	議長
計画期間	令和2年10月1日～令和7年3月31日

## 多摩市議会事務局における障がい者雇用に関する課題

多摩市議会事務局においては、現状、障がい者を有する職員が在籍しておらず、また、採用試験の実施等も市長部局が行っています。その中で、全庁的な常勤職員の採用者が、身体障がい者が中心であったことから、同僚や上司等の精神障害や知的障害への理解が十分ではないと考えられます。

庁内の障がい者を有する職員のさらなる活躍のためには、こうした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。

## 採用及び定着等に関する目標

### 定着に関する目標

#### 【目標内容】

- 人事異動等により、障がい者を有する職員が配属された場合、障害を理由とした不本意な離職者を生じさせないことを目指します。
- 新規採用があった場合、入庁前に人事担当者との面談を原則実施し、障害特性や職場で必要となる配慮等を聞き取ったうえで、可能な限り対応を図ります。
- 採用後においては、本人の意向に基づき人事担当者と定期的な面談を実施した上で、職場における状況等を確認します。なお、面談を通じ、生活面においても支援を要することとされた場合等においては、必要に応じ、家族や主治医等とも連携を図り、課題解決に取り組めます。

【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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理します。

## 取 組 内 容

### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

- 障害者雇用推進者として議会事務局次長を選任します。
- 検討委員会において、令和3年3月までに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）を整備し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で共有します。

- 各種相談先については、障がい者を有する職員が相談しやすい環境となるよう、担当者の職層等についても配慮し検討していきます。
- 役割分担及び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。
- 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・見直し等を議題として扱います。

## (2) 人財面

- 外部の専門家等に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼し、職場の同僚・上司を対象とした研修等を実施することで、障がい者を有する職員を職場全体で支援す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

- 新規採用時の面談や定期的な意向調査、アンケートフォームの利用等を通じ、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じ業務体制の見直し等の対応を図っていきます。

## 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

- 障がい者が働きやすく、利用しやすい環境整備に向け、テレワーク等ICT技術の導入も含めた職場環境のあり方について検討を行います。
- 新規採用時の面談で必要な配慮等を把握したうえで、業務を続ける中においても、新たに必要とされる支援等を確認しながら、過重な負担にならない範囲で必要な措置を検討します。
- 障がい者を有する職員が他部署に異動する際には、本人の意向を踏まえ、所属長間において必要となる合理的配慮に関する情報等を共有し、当該職員が異動先においても円滑に新たな業務に就けるよう取り組みます。

### (2) 働き方

- 令和3年3月までに障がい者を有する職員向けの早出遅出制度及び休憩時間の弾力的運用制度を導入し、制度活用の促進を図ります。

### (3) キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、専門研修等を実施します。
- 特に新規に採用する障がい者に対し、実務能力向上等に資する研修内容等を周知するなど、障がい者を有する職員自らが、庁内における職務内容を拡大できるよう支援を行うとともに、人事担当者による定期的な面談を通じて、能力向上への取組に係る評価を行っていきます。

### (4) その他人事管理

- 在職中に疾病・事故等により障害を有することとなった中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定や通院への配慮、働き方等に関する取組を行っていきます。
- 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。

# 第5

# 下水道事業

機関名	多摩市下水道事業
任命権者	下水道事業管理者
計画期間	令和2年10月1日～令和7年3月31日

## 多摩市下水道事業（下水道課）における障がい者雇用に関する課題

多摩市下水道事業を所管する下水道課においては、現状、障がい者を有する職員が在籍していますが、採用試験の実施等を市長部局が行っており、また全庁的な常勤職員の採用者が、身体障がい者が中心であったことから、同僚や上司等の精神障害や知的障害への理解が十分ではないと考えられます。

庁内の障がい者を有する職員のさらなる活躍のためには、こうした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。

## 採用及び定着等に関する目標

### 定着に関する目標

#### 【目標内容】

- 障害を理由とした不本意な離職者を生じさせないことを目指します。
- 新規採用時において、入庁前に人事担当者との面談を原則実施し、障害特性や職場で必要となる配慮等を聞き取ったうえで、可能な限り対応を図ります。
- 採用後においては、本人の意向に基づき人事担当者との定期的な面談を実施した上で、職場における状況等を確認します。なお、面談を通じ、生活面においても支援を要することとされた場合等においては、必要に応じ、家族や主治医等とも連携を図り、課題解決に取り組めます。

【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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理します。

## 取 組 内 容

### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

- 障害者雇用推進者として下水道課長を選任します。
- 検討委員会において、令和3年3月までに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）を整備し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で共有します。

- 各種相談先については、障がい者を有する職員が相談しやすい環境となるよう、担当者の職層等についても配慮し検討していきます。
- 役割分担及び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。
- 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・見直し等を議題として扱います。

## (2) 人財面

- 外部の専門家等に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼し、職場の同僚・上司を対象とした研修等を実施することで、障がい者を有する職員を職場全体で支援す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

- 新規採用時の面談や定期的な意向調査、アンケートフォームの利用等を通じ、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じ業務体制の見直し等の対応を図っていきます。

## 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

- 障がい者が働きやすく、利用しやすい環境整備に向け、テレワーク等ICT技術の導入も含めた職場環境のあり方について検討を行います。
- 新規採用時の面談で必要な配慮等を把握したうえで、業務を続ける中においても、新たに必要とされる支援等を確認しながら、過重な負担にならない範囲で必要な措置を検討します。
- 障がい者を有する職員が他部署に異動する際には、本人の意向を踏まえ、所属長間において必要となる合理的配慮に関する情報等を共有し、当該職員が異動先においても円滑に新たな業務に就けるよう取り組みます。

### (2) 働き方

- 令和3年3月までに障がい者を有する職員向けの早出遅出制度及び休憩時間の弾力的運用制度を導入し、制度活用の促進を図ります。

### (3) キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、専門研修等を実施します。



- 特に新規に採用する障がい者に対し、実務能力向上等に資する研修内容等を周知するなど、障がい者を有する職員自らが、庁内における職務内容を拡大できるよう支援を行うとともに、人事担当者による定期的な面談を通じて、能力向上への取組に係る評価を行っていきます。

#### (4) その他人事管理

- 在職中に疾病・事故等により障害を有することとなった中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定や通院への配慮、働き方等に関する取組を行っていきます。
- 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。

# 第 6 参考

## 1 多摩市における実雇用率の推移

年度		25	26	27	28	29	30	R1
法定雇用率(%)		2.30	2.30	2.30	2.30	2.30	2.50	2.50
実雇用率(%)	市長部局	2.35	2.19	2.57	2.57	2.81	2.71	2.50
実雇用率(%)	教育委員会	2.01	1.75	2.04	2.14	1.08	2.56	2.21

## 2 多摩市における障がい者採用の実施状況

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
R1年度	9月22日	一般事務 (障がい者対象)	上級	16	9	0
			初級	10	8	0
H30年度	8月3日-9日	一般事務 (身体障がい者対象)	上級	3	3	0
			中級	0	-	-
			初級	2	2	1
	9月16日	一般事務 (高校生・身体障がい者対象)	初級	0	-	-
H29年度	8月16日-20日	一般事務 (身体障がい者対象)	上級	2	2	1
			中級	1	1	0
			初級	2	2	0
	9月18日	一般事務 (高校生・身体障がい者対象)	初級	1	1	0
	11月12日	一般事務 (身体障がい者対象)	上級	0	-	-
			中級	1	1	0
			初級	0	-	-
	1月28日	一般事務 (身体障がい者対象)	上級	0	-	-
			中級	0	-	-
			初級	0	-	-
H28年度	7月24日	一般事務 (身体障がい者対象)	上級	4	3	1
			中級	0	-	-
			初級	4	4	1
H27年度	7月26日	一般事務 (身体障がい者対象)	上級	2	2	0
			中級	0	-	-
			初級	3	3	0

### 3 多摩市の職員数（令和2年4月1日時点）

区 分	常勤職員			フルタイム 再任用職員			常勤 ＋ フル
	男	女	小計	男	女	小計	合計
議会事務局	6	2	8	1	0	1	9
市長部局	357	299	656	28	7	35	691
下水道事業	9	2	11	2	0	2	13
教育委員会	60	55	115	11	1	12	127
監査委員事務局	2	1	3	0	0	0	3
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	438	359	797	42	8	50	847

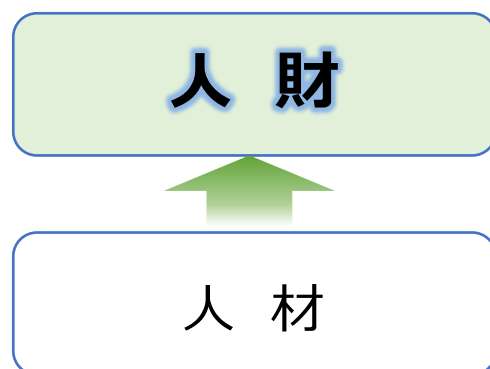
### 4 多摩市における「人財」の考え方

#### 「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）