

あきる野市障がい者活躍推進計画

(第2期)

— 令和8年度～令和12年度 —

令和8年4月

あ き る 野 市 長
あ き る 野 市 議 会 議 長
あ き る 野 市 教 育 委 員 会
あ き る 野 市 選 挙 管 理 委 員 会
あ き る 野 市 代 表 監 査 委 員
あ き る 野 市 農 業 委 員 会

1 趣 旨

令和元年に、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）が改正され、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」の策定が義務付けられました。

これを受け、あきる野市（以下「本市」という。）では、令和3年にあきる野市障がい者活躍推進計画を策定し、当該計画に基づく取組を推進してきました。

第1期の計画が令和7年度までの5年間であったことから、これまでの取組を踏まえ、第2期の計画を策定し、更なる取組の推進を図っていきます。

本市では、障がい者が一般社会で安心して生活できる福祉の充実を図り、障害のあるなしにかかわらず、「誰もが住み慣れた地域の中で、安心して自分らしく自立した生活ができるまちづくり」「誰もが地域社会の一員として、あらゆる社会活動に参加し、個性を生かして、輝くまちづくり」を基本理念とし、各施策に取り組んでいます。

このようなまちづくりの実現に向け、障がい者の雇用の推進する立場にある本市は、早期の法定雇用率の充足を目指し、計画的な採用管理を行っています。

また、障がいのある職員（常勤職員、再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員等全ての一般職の職員をいう。以下同じ。）の活躍の場を広げ、必要なキャリア形成を築くことができる人事管理を推進するとともに、本市で共に働く全ての職員が障害に対する正しい理解を持ち、障害のあるなしにかかわらず能力を発揮でき、互いに職場満足度を高め、働き甲斐を感じられる職場環境づくりに取り組んでいます。

2 計画の位置付け

本計画は、障害者雇用促進法第7条の3に定める「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」とします。

また、市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者連名で計画を策定します。

※ 本市の職員採用については、市長部局の人事担当部署が一括して募集、試験、選考等を行っており、採用後の任用（昇任、降任、転任）、人事異動（職員配置）、研修、退職管理、職員組合の折衝等についても同様です。

また、会計年度任用職員はそれぞれの任命権者が募集、選考等を行っています。

任命権者別職員数（令和7年4月1日現在、地方公共団体定員管理調査から）

市長部局	397人（教育委員会併任含）	
議会事務局	6人	
教育委員会事務局	74人	
選挙管理委員会事務局	4人	
監査委員事務局	3人	
農業委員会事務局	7人（市長部局併任）	計491人

3 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5か年計画とします。

4 本市における現状と課題

本市では、第1期の障がい者活躍推進計画に基づき、法定雇用率の達成や障がいのある職員の職場定着の促進に取り組んできました。

職場への定着については、平成20年度以降に採用した障がいのある職員の3年後離職率が0%となっており、働きやすい職場づくりに一定の成果が出ています。

しかしながら、法定雇用率については、採用における受験資格の拡大などを行い、令和3年度から令和5年度までは達成していましたが、令和6年度以降、障がいのある職員の退職や法定雇用率の上昇などにより、法定雇用率を下回る状況となっています。

障がいのある職員の更なる活躍のために、障害特性の理解促進や職場としての受入体制の整備、積極的な障がい者採用などが必要であり、今まで以上にこのような取組を推進していくことが必要となっています。

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
本市の障害者 雇用率（%）（※1）	2.82	3.01	2.64	2.36	2.10 （※2）
法定雇用率 （%）	2.6	2.6	2.6	2.8	2.8
職員数（人） （地方公共団体定員管理調査上）	466	470	479	498	491

※1 障害者雇用率は、上記職員数に、短時間勤務職員数を加えて算定します。

※2 市長部局 2.03%、教育委員会部局 2.44%、その他の部局（40人未満）は、未集計

5 達成目標

(1) 法定雇用率の達成（採用に関する目標）

国、地方公共団体の法定雇用率は、令和6年4月以降、2.6%から0.2ポイント上昇し、2.8%となり、令和8年7月以降は3.0%となります。

障害者雇用率は、制度上、身体障害者手帳、愛の手帳（療育手帳）、精神障害者保健福祉手帳を所持する職員が雇用率に算入されるため、その所持状況について毎年度適正に把握するとともに、障がい者が働きやすい職場環境の整備や、継続的に障がい者雇用を推進することで、法定雇用率を充足できるよう努めていきます。

(2) 障がいのある職員の職場定着の促進（定着に関する目標）

障がいのある職員が、安心して職場に受け入れられ、仕事に対する高い意欲を持ち、やりがいを感じながら能力を発揮するためには、本人の障害特性や希望等に応じた職場づくりに努めることが必要です。

そのためには、所属部署や人事担当部署の職員はもとより、職員全体が障がい者の特性に対する理解を更に深め、個々の職員に配慮した職務の創出と職場環境の整備に努めることが重要であり、日頃からのコミュニケーションや業績評価制度における所属長との面談、異動希望調査等の機会を活用し、満足度、ワーク・エンゲージメント（仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態）に係る調査を実施するなど、所属職員の状況把握に努めていきます。

また、全職員を対象とした研修のほか、管理職、配属部署等の職員向け等、様々な研修の実施を検討し、引き続き、職員の障がい者雇用に対する理解促進のための取組を行っていきます。

職場定着の促進に係る実績及び目標

	実績値	目標値
採用後3年間の 離職率 (定年・勸奨退職以外)	【常勤職員全体】 令和4年度採用者の3年後離職率 16% 【障がいのある職員】 平成20年度以降採用者の3年後離職率 0%	常勤職員全体の 3年後離職率以下
満足度、ワーク・エンゲージ メントに係る調査の実施		常勤職員全体の 数値以上
障がい者活躍に係る 研修の開催	年1回 (東京都市町村職員研修所 「発達障害の理解と対応」への派遣)	年1回
障がい者活躍に係る 研修の参加人数	2人～3人/年 (令和元年度開始)	延べ200人 ※常勤職員の4割程度

「採用後3年間の離職率」及び「平均勤続年数」は、実績値が既に目標値を達成しており、障がいのある職員の職場定着に係る一定の理解が得られていると考えられます。

しかしながら、障がいのある職員の数は、全職員の2%程度であり、障がいのある職員の年齢層も、40代以上で6割（令和7年6月1日現在）を占めることから、今後とも障がいのある職員を計画的に採用していく必要があるため、継続的な目標値の達成に努めていきます。

(3) 障がいのある職員の活躍の場の拡大（キャリア形成に関する目標）

障害のあるなしにかかわらず、市職員として果たすべき役割や求められる能力は、各職位に応じて異なっており、より高い職位への任用は、様々な部署での経験やキャリア形成を踏まえ、人事評価その他の能力の実証に基づいて行うことが必要です。

この任用の根本基準は、障がいのある職員にも同様に適用されることから、個々の職員の障害特性を踏まえた人材育成に努めていきます。

6 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する庁内体制整備

ア 組織面

【障害者雇用推進者の選任】

障がい者雇用の促進等の業務を担当する者として、総務部職員課長及び教育部教育総務課長を障害者雇用推進者に選任します。(障害者雇用促進法第78条)

【障害者職業生活相談員の選任】

障がい者の職業生活全般の相談、指導を行う者として、総務部職員課の課長補佐級、係長級の職員及び臨床心理士(会計年度任用職員)並びに教育部教育総務課教育総務係長を障害者職業生活相談員に選任します。(障害者雇用促進法第79条)

【障がい者相談窓口の設置】

総務部職員課を障がいのある職員の相談窓口とし、庁内に周知するとともに、障害特性の把握や適切な対応を行うため、障がいのある職員本人の同意の下、健康福祉部障がい者支援課と必要な情報の共有・連携を行い、適切な助言等を行います。

【外部専門機関との連携】

障がいのある職員本人の希望に応じ、本市が委託する障がい者就労・生活支援センターと連携し、就業面と生活面の両面から必要な連携を行います。

イ 人材面

【障害者職業生活相談員資格認定講習の受講】

障害者職業生活相談員に選任され、又は選任される予定の者は、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講することとします。

【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等の受講】

職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での基礎的な知識や情報を得て、必要な配慮につなげるため、障がいのある職員が所属する部署の職員を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等の

受講を勧奨することとします。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいのある職員や、今後職員になろうとする障がいのある者から相談があった場合には、障がい者の希望や能力の実証等を踏まえ、不安なく職務が遂行できるような職務の選定について検討します。

また、既存業務の切り出しや複数の作業の組み合わせなど、障害特性に応じた職務の創出について検討します。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

新規に採用した障がいのある職員については、所属長及び人事担当部署の職員により定期的な面談の機会を作り、職場環境や合理的配慮等の必要性を把握します。

現に勤務する障がいのある職員については、業績評価制度における所属長との面談や、異動希望調査の機会等を活用するほか、メンタルヘルスや日頃の健康管理状況等を適切に把握することで、働きやすい職場づくりに努めます。

イ 募集及び採用

募集及び採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
- ・ 「自力で通勤できること」や「介助者なしで業務遂行が可能であること」といった合理的配慮を一律に排除した募集を行うこと。
- ・ 「就労支援機関に登録・所属しており、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こと。
- ・ 特定の就労支援機関や学校等に所属している条件を設定すること。

ウ 実施状況のフォローアップ体制

本計画に基づく取組の実施状況を把握し、障がい者雇用を推進するため、障害

者雇用推進者、障害者職業生活相談員及び障がいのある職員等で構成するチームによる定期的な点検の実施について検討します。

(4) その他

本市では、前述のとおり、障がい者福祉計画において、障害のあるなしにかかわらず、「誰もが住み慣れた地域の中で、安心して自分らしく自立した生活ができるまちづくり」「誰もが地域社会の一員として、あらゆる社会活動に参加し、個性を生かして、輝くまちづくり」を基本理念に掲げており、そこで働く職員一人一人が、障がい者が活躍できる環境づくりに主体的に取り組んでいきます。