

武蔵村山市第二期障害者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和8年3月

武蔵村山市

目次

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	本市における課題	2
4	アンケート	3
(1)	アンケート目的	3
(2)	アンケート実施期間及び対象人数等	3
(3)	障害を有する職員のアンケート結果	3
(4)	支援担当者等のアンケート結果	5
5	障害者雇用に関する具体的目標	6
(1)	継続的な採用に関する目標	6
(2)	新規採用者の定着に関する目標	6
(3)	退職の防止に関する目標	6
6	取組の内容	7
(1)	障害者の活躍を推進するための体制整備	7
(2)	職務の選定・創出	8
(3)	環境整備・人事管理	9
(4)	その他の取組	11

1 はじめに

これまで本市では、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「法」という。）の趣旨に基づき、障害者の法定雇用率の達成に向けた計画的な採用試験の実施、障害を有する職員に対する合理的配慮等を行ってまいりました。

一方、平成30年に多くの国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があったことが明らかになったことを受け、国、地方公共団体の責務を明らかにし、公務部門において、障害者の活躍の場を更に拡大していくための自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、法が改正され、障害者活躍推進計画の作成が義務付けられました。

本市においては、令和2年度に武蔵村山市障害者活躍推進計画を策定し、障害者の活躍の場の拡大のための取組に努めてきたところですが、今後も障害者の雇をより一層推進するため「武蔵村山市第二期障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画に掲げたとおり、本市全体で障害を有する職員がより活躍できる職務環境を整備し、障害者の雇を継続的に推進するため、各取組を着実に進めてまいります。

令和8年3月

武 蔵 村 山 市 長
武 蔵 村 山 市 議 会 議 長
武 蔵 村 山 市 教 育 委 員 会
武 蔵 村 山 市 選 挙 管 理 委 員 会
武 蔵 村 山 市 代 表 監 査 委 員
武 蔵 村 山 市 農 業 委 員 会

2 計画期間

計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

3 本市における課題

本市では、令和5年度には法定雇用率を達成したものの、障害を有する職員の離職や法定雇用率の引上げに伴い、令和6年度以降は、法定雇用率が未達成となっています。このため、障害者採用計画を策定し、積極的な採用活動を行っているところです。

法定雇用率¹の達成を目指すとともに、本市全体で障害を有する職員がより活躍できる職務環境を整備し、障害者の雇用を継続的に推進することが必要です。

<各年度の障害者雇用率等>

年度	法定雇用率	本市の雇用率	法定雇用者数	雇用者数換算後 ² (実雇用者数)	換算後必要雇用者数
令和2年度	2.50%	1.50%	13人	8人(6人)	5人
令和3年度	2.60%	1.69%	13人	9人(7人)	4人
令和4年度	2.60%	2.33%	13人	12.5人(10人)	0.5人
令和5年度	2.60%	2.50%	14人	14人(13人)	0人
令和6年度	2.80%	1.91%	16人	11人(12人)	5人
令和7年度	2.80%	1.82%	16人	11人(12人)	5人

(各年6月1日現在)

※法定雇用率については、令和8年7月1日に3.00%に引き上げられます。

※換算後必要雇用者数が0人となる年度は法定雇用率を達成したと判断している。

1 法定雇用率は、令和8年7月時点で3.00%です。

2 雇用率を算出する際には所定の計算方法により障害者数の換算が行われます。

(例) 重度障害者は1人につき2人換算、週の勤務時間が20時間以上30時間未満の障害者は1人につき0.5人換算となる等

4 アンケート

(1) アンケート目的

本アンケートは「武蔵村山市第二期障害者活躍推進計画」の策定に当たり、計画策定の基礎資料として実施しました。

(2) アンケート実施期間及び対象人数等

ア アンケート実施期間

令和6年9月18日から同月27日まで

イ 対象人数

(ア) 障害者である職員 11人

(イ) 支援担当者及び障害者職業生活相談員 6人

ウ 有効回答数

計16件

(3) 障害を有する職員のアンケート結果

ア 現在働いていることについての全体評価

回答項目	回答割合
満足	30.0%
やや満足	70.0%
どちらでもない	0.0%
やや不満	0.0%
不満	0.0%

イ 現在の仕事内容について

回答項目	回答割合
満足	30.0%
やや満足	70.0%
どちらでもない	0.0%
やや不満	0.0%
不満	0.0%

ウ 現在の業務量について

回答項目	回答割合
満足	40.0%
やや満足	20.0%
どちらでもない	20.0%
やや不満	20.0%
不満	0.0%

エ 物理的な作業環境（動線の確保、休憩スペース、就労支援機器の整備など）について

回答項目	回答割合
満足	10.0%
やや満足	60.0%
どちらでもない	30.0%
やや不満	0.0%
不満	0.0%

オ 相談体制等の職場環境（相談できる環境や相談方法の周知）についてどのように感じていますか

回答項目	回答割合
相談しやすい	30.0%
どちらともいえない	30.0%
相談しにくい	10.0%
相談の窓口や誰に相談すればいいかわからない	30.0%

カ 勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担・指示、通院への配慮や在宅勤務の活用など）について

回答項目	回答割合
満足	30.0%
やや満足	30.0%
どちらでもない	40.0%
やや不満	0.0%
不満	0.0%

(4) 支援担当者等のアンケート結果

ア 支援担当者からの視点で障害を有する職員に割り振られている現在の仕事内容（負担や困難さ）

回答項目	回答割合
負担が大きい	0.0%
やや負担が大きい	16.7%
どちらでもない	83.3%
やや負担が軽い	0.0%
負担が軽い	0.0%

イ 支援担当者からの視点で障害を有する職員が働く上での物理的な作業環境（休憩スペースや動線の確保など）について

回答項目	回答割合
整備できている	50.0%
整備できていない	16.7%
整備中	0.0%
整備が不要	33.3%

ウ 障害を有する職員の相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について

回答項目	回答割合
できている	50.0%
ややできている	0.0%
どちらでもない	33.3%
ややできていない	16.7%
できていない	0.0%

エ 勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担・指示など）について

回答項目	回答割合
できている	66.7%
ややできている	0.0%
どちらでもない	33.3%
ややできていない	0.0%
できていない	0.0%

オ 支援担当者として障害を有する職員への配慮について

回答項目	回答割合
できている	50.0%
ややできている	33.3%
どちらでもない	16.7%
ややできていない	0.0%
できていない	0.0%

5 障害者雇用に関する具体的目標³

<各年度の具体的な数値目標>

年度	法定雇用率	採用人数	障害を有する職員数	新規採用者定着率	退職者数
令和7年度	2.8%	2人以上	12人	100%	1人以下
令和8年度	2.8%	2人以上	14人	100%	1人以下
令和9年度	3.0%	2人以上	16人	100%	1人以下
令和10年度	3.0%	2人以上	18人	100%	1人以下
令和11年度	3.0%	2人以上	20人	100%	1人以下

(1) 継続的な採用に関する目標

各年度において正規職員、会計年度任用職員を問わず障害を有する方の採用活動を積極的に行い、障害を有する方が本市職員として活躍できる機会を継続的に創設することとし、各年度における採用人数を具体的な数値目標として設定します。

(2) 新規採用者の定着に関する目標

新たに採用した障害を有する職員について、本計画に定める各種の取組により、不本意な退職を発生させないこととし、各年度における1年間の定着率を具体的な数値目標として設定します。

(3) 退職の防止に関する目標

前号に掲げた職員以外の職員についても本計画に定める各種の取組により、不本意な退職を発生させないこととし、各年度における退職者数を具体的な数値目標として設定します。

³ 職員採用及び人事管理については、市長部局の任命権者である武蔵村山市長（以下「市長」といいます。）が一体的に行っているため、市全体での目標です。

6 取組の内容

市長、武蔵村山市議会議長（以下「議長」という。）、武蔵村山市教育委員会（以下「教育委員会」という。）、武蔵村山市選挙管理委員会（以下「選挙管理委員会」という。）、武蔵村山市代表監査委員（以下「代表監査委員」という。）及び武蔵村山市農業委員会（以下「農業委員会」という。）において、障害を有する職員の職業生活における活躍の推進のために必要な以下の取組を実施します。

なお、職員の募集、採用、人事管理等、市長が一体的に行っている取組については、実施主体を市長のみとしています。

(1) 障害者の活躍を推進するための体制整備

ア 組織面

(7) 法第78条第1項に規定する障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任し、障害を有す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等を図ります。

(4) 法第79条第1項に規定する障害者職業生活相談員として総務部職員課の職員を選任し、障害を有する職員の職業生活に関する相談及び指導を行い、適切に対応を図ります。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長	継続

(9) 障害を有する職員のアンケート結果によると、勤務する上での障害への配慮について、「満足」、「やや満足」の回答が6割を占めており、おおむね適切な対応ができていることが伺えます。今後も引き続き障害を有する職員が配属されている部署において、支援担当者として直属の上司に当たる職員を選任し、当該障害を有する職員の業務内容や人事制度等の職業生活に関する身近な相談を受け付けるとともに適切な対応を図ります。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長・議長・教育委員会・ 選挙管理委員会・代表監査 委員・農業委員会	継続

- (イ) 障害を有する職員のアンケート結果によると、相談体制等の職場環境について「相談しにくい」、「相談の窓口や誰に相談すればいいかわからない」の回答が4割であり、相談体制の整備や普及啓発の取組が必要です。障害を有する職員が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、産業医や臨床心理士による健康相談等、内容に応じた多様な相談先の確保に努め、それらの相談先について年1回以上周知します。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長	拡充

イ 人材面

- (7) 障害者職業生活相談員として選任する総務部職員課の職員に対し、厚生労働省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ます。
- (4) 障害を有する職員が配属されている部署を中心に、障害者雇用に関するセミナー、研修等の受講案内を行い、積極的な人材育成を行います。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長・議長・教育委員会・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会	継続

(2) 職務の選定・創出

障害を有する職員のアンケート結果によると、現在の業務量について「やや不満」の回答があり、障害の特性や障害を有する職員の能力に合った業務の割り振りの取組が必要となっています。人事考課の面談時や異動等に関する自己申告の提出の機会等を活用し、障害を有する職員個々の特性、能力、希望等を適切に把握し職場の配置・業務割り振りができるように配慮します。また、職務創出のための組織内アンケートの実施、各職域の所属長の意見聴取等を行い、障害を有する職員が活躍できるように適切な職務の選定及び創出を図ります。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長・議長・教育委員会・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会	拡充

(3) 環境整備・人事管理

ア 職務環境

障害を有する職員のアンケート結果によると、物理的な作業環境について「満足」、「やや満足」の回答が7割を占めており、障害を有する職員が働きやすい職場環境が整備できていることが伺えます。継続して障害を有する職員が勤務する施設等について、バリアフリー化⁴及びユニバーサルデザイン⁵化を推進し、誰もが勤務しやすい職務環境の整備に努めます。

また、当該職員の障害の特性を踏まえ、必要に応じ、音声読み上げソフト、筆談支援機器等の就労支援機器の導入並びに作業マニュアル及びチェックリストの作成並びに作業手順の簡素化や見直しを図ります。

なお、障害を有する職員がより活躍できるようになるために必要なこれらの整備等について、総務部職員課又は所属長による面談その他の適切な方法で把握し、継続的に必要な措置を講じます。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長・議長・教育委員会・ 選挙管理委員会・代表監査 委員・農業委員会	継続

イ 募集・採用

(7) 常勤の一般職の職員及び会計年度任用職員の募集に際して、次に掲げる取扱いはしません。

- ・ 特定の障害を有する方を排除し、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。
- ・ 「介助者なしで業務を遂行できること」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。

⁴ 社会生活をしていく上で妨げとなる障壁（バリア）となるものを除去（フリー）するという意味で、生活環境上の物理的障壁を除去することをいいます。

⁵ 特定の人を対象とするのではなく、どのような人でも利用することができる施設や製品を計画・設計することをいいます。

- (4) 大学生を対象としたインターンシップにおいて、障害の有無を問わない受入れ及び障害者就労支援センター等と連携し、職場実習の実施に取り組みます。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長	継続

- (5) 障害者の採用試験に当たり、障害の特性に応じ、面接における手話通訳者の配置等必要な措置を講じます。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長	継続

ウ 働き方

- (7) 障害を有する職員を含め、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るとともに、生産性の向上を含めた多様な働き方を実現するため、引き続きテレワークの実施に取り組みます。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長	継続

- (8) 障害を有する職員に対し、時間単位の年次休暇、通院等に活用できる病欠休暇その他当該職員の状態に対応した休暇制度の利用を促進します。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長	継続

エ キャリア形成

障害を有する職員の希望等を踏まえつつ、実務研修、能力向上のための研修等の受講を積極的に促します。また、研修の実施に当たっては、eラーニングの活用等、必要な合理的配慮を行うよう努めます。

また、障害を有する職員の活躍推進に向けて、障害特性や希望に応じて能力を有効に発揮することができるように人事考課を行います。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長・議長・教育委員会・ 選挙管理委員会・代表監査 委員・農業委員会	継続

オ その他の人事管理

- (7) 職員が、在職中に疾病、事故等により障害者となった場合に、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、通院への配慮等を行います。
- (4) 本人が希望する場合には、「就労パスポート⁶」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。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長	継続

(4) その他の取組

- ア 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づき毎年度策定する「武蔵村山市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」による障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

実施状況	実施主体	今後の方針
実施済み	市長・議長・教育委員会・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会	継続

<各年度の障害者就労施設からの物品等の調達実績>

年度	件数
令和4年度	30件
令和5年度	32件
令和6年度	30件

- イ 市が行う総合評価落札方式の契約において、障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当し、認定された事業主の評価点を加点する取組について検討します。

実施状況	実施主体	今後の方針
未実施	市長	検討

⁶ 就労パスポートとは、障害者が働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツールです。

武蔵村山市第二期障害者活躍推進計画
(令和7年度～令和11年度)

発行年月／令和8年3月

発行／武蔵村山市

編集／武蔵村山市総務部職員課

〒208-8501

武蔵村山市本町一丁目1番地の1

TEL 042(565)1111(代表)



武蔵村山市