

第2期三鷹市障がい者活躍推進計画

(令和5年4月～令和8年3月)

令和5年3月

目 次

第1 計画改定にあたって

1 計画改定の趣旨	1
2 計画の策定主体	1
3 計画期間	2
4 計画の周知・公表	2
5 実施状況の点検と見直し	2

第2 障がい者雇用の現状と目標

1 障がい者雇用の現状	3
2 計画の目標	4

第3 障がい者活躍に向けた取組

1 推進体制の整備	5
2 職員の募集・採用	5
3 特性や能力に応じた職場配置	6
4 職務環境等の整備	6
5 キャリア形成と柔軟な働き方の支援	7
6 障がい者の活躍推進に向けた調査・研究	8
7 その他の取組	8

(参考：注釈)

第1 計画改定にあたって

1 計画改定の趣旨

障がい者^{※1}雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。この場合の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し、同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を発揮できる環境を整備することが重要です。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、ノーマライゼーション^{※2}、インクルージョン^{※3}やダイバーシティ^{※4}、バリアフリー^{※5}やユニバーサルデザイン^{※6}等の理念の浸透に繋がるものであり、行政サービスの向上の観点、民間の事業者に対して率先垂範する観点からも重要な取組となります。

そこで、三鷹市では、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。）第7条の3第1項の規定に基づき、令和2年8月に「三鷹市障がい者活躍推進計画」（以下「第1期計画」という。）を策定し、障がい者雇用を継続的に進めるとともに、会計年度任用職員の職（障がい者対象・短時間勤務）の新設、障がいに対する職場理解を深めるための研修の実施等に取り組んできました。

第1期計画の計画期間が令和5年3月末で終了することから、これまでの取組状況を踏まえた上で、令和5年度から令和7年度までを計画期間とする「第2期三鷹市障がい者活躍推進計画」を策定し、さらなる障がい者雇用の促進及び雇用継続の推進を図ります。

2 計画の策定主体

障がいのある職員が活躍するためには、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ことが重要です。

そこで、本計画は、次の任命権者の連名により策定しました。

○ 本計画の策定主体となる任命権者

三鷹市長、三鷹市議会議長、三鷹市教育委員会、三鷹市選挙管理委員会、
三鷹市代表監査委員、三鷹市農業委員会

3 計画期間

計画期間は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までとします。

なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況を点検し、必要な対策を実施してまいります。

4 計画の周知・公表

計画の策定又は変更を行ったときは、市ホームページで公表するとともに、庁内掲示板への掲載等により、職員に周知します。

また、計画の実施状況についても、上記と同様の方法で毎年公表します。

5 実施状況の点検と見直し

各部の部長を中心とした推進チームを設置し、本計画の実施状況の点検と必要に応じた見直しの検討を行います。また、労働安全衛生委員会においても、毎年、実施状況の報告を行い、本計画の見直しと改善に取り組みます。

本計画の策定及び見直しにあたっては、全庁的な意見の募集や障がいのある職員からのヒアリング又はアンケート調査等を実施します。

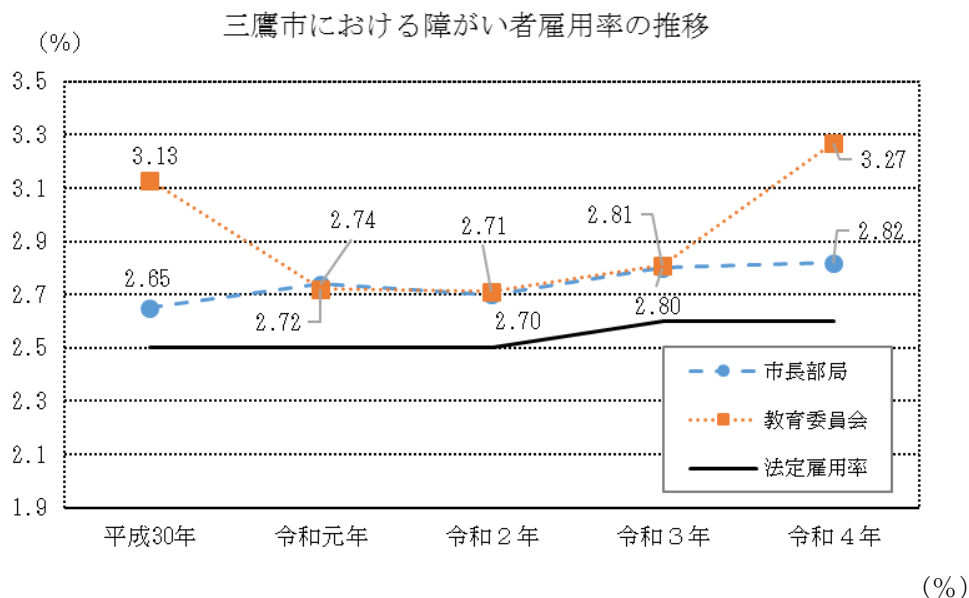
第2 障がい者雇用の現状と目標

1 障がい者雇用の現状

三鷹市では、第1期計画に掲げた障がい者活躍に向けた取組に基づき、障がい者を対象とした常勤職員及び非常勤職員の採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。その結果、三鷹市及び三鷹市教育委員会については、令和4年6月1日時点において、法定雇用率(2.6%)を達成[※]しました。しかしながら、当初計画において「採用に関する目標」としていた令和4年6月1日時点の「実雇用率3%」に対しては、三鷹市及び三鷹市教育委員会における実雇用率は2.85%に止まり、目標の3%は実現できていません。したがって、本計画では取組の拡充と一層の推進を図ることで、新たな目標とする3.25%の実現に向けて取り組みます。

「定着に関する目標」については、令和3年度に採用した障がいのある職員のうち、採用後1年時点での離職者はなく、目標を達成しました。引き続き、障がいのある職員が、安定的に働ける職場環境の整備に努めます。

※ 厚生労働大臣への任免状況の報告のための調査による



	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
市長部局	2.65	2.74	2.70	2.80	2.82
教育委員会	3.13	2.72	2.71	2.81	3.27
法定雇用率 (公的機関)	2.5	2.5	2.5	2.6	2.6

2 計画の目標

さらなる障がい者雇用の促進及び雇用の継続を図るため、三鷹市における障がい者雇用の現状を踏まえるとともに、障害者雇用促進法施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令（令和5年政令第44号）が令和5年3月1日公布され、令和6年4月1日から国及び地方公共団体に係る雇用率が2.6%から3.0%（経過措置として令和8年6月30日までは2.8%）に改められたことから、以下のとおり目標を設定します。

（1）採用に関する目標

（目標）令和8年6月1日時点で、三鷹市及び三鷹市教育委員会における実雇用率3.25%の達成

（状況）令和4年6月1日時点の実雇用率
三鷹市2.82% 三鷹市教育委員会3.27%

（評価方法）厚生労働大臣への障がいのある職員の任免状況の報告のための調査により把握

（2）定着に関する目標

（目標）常勤職員：採用後1年時点での離職者なし
会計年度任用職員：採用後1年時点での離職者なし
（任期满了に伴う退職除く。）

（状況）令和3年度に採用した障がいのある職員の状況
常勤職員：該当する離職者なし
会計年度任用職員：該当する離職者なし

※ この目標における障がいのある職員については、厚生労働省が示す障がい者雇用率の算定対象とされる身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳等を交付されている職員の数とします。

第3 障がい者活躍に向けた取組

1 推進体制の整備

(1) 障がい者雇用推進者の役割

障がい者雇用推進者には総務部長を選任し、障がい者の雇用の促進及び雇用の継続を図るため、障がい者雇用の取組体制の整備、施設又は設備、その他諸条件の整備を図る責任者として必要な措置を講じます。

(2) 障がい者職業生活相談員の役割

障がい者職業生活相談員には総務部職員課人事研修係長及び総務部労働安全衛生課長、三鷹市教育委員会は教育部総務課総務係長を選任し、業務の選定、職場環境の整備、勤務条件など職業生活全般における相談・指導を行います。

(3) 障がい者活躍推進チームの役割

各部の部長を中心とした「障がい者活躍推進チーム」は、本計画の実施状況の点検を行うとともに、職場環境の改善・向上を図るため、点検結果や障がいのある職員へのアンケート結果などを踏まえ、職場環境の整備などについて検討し、全庁的な取組を推進します。

(4) 労働安全衛生委員会における実施状況の確認

労働安全衛生委員会において、毎年、本計画の実施状況を報告し、取組内容の確認を行います。

2 職員の募集・採用

(1) 募集・採用における取扱い

職員の募集・採用において、次のような取扱いは行わないものとします。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・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、勤務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。

(2) 職員の採用

採用試験の実施に当たっては、障がい者からの要望を踏まえ、健康福祉部障がい者支援課と連携し、可能な限り障がい特性に配慮した試験方法を工夫します。

また、一定期間勤務する障がいのある会計年度任用職員を対象とした常勤職員採用選考制度の導入を引き続き検討します。

(3) 新たな職の設置

1週間当たりの勤務時間数が20時間及び30時間に加え、20時間未満の新たな職を設置し、多様な働き方を選択できる環境を整備します。

(4) 職場実習の受入れ

障がい者就労支援センター等の利用者や特別支援学校の在校生を対象とした職場実習を積極的に実施します。

3 特性や能力に応じた職場配置

今後採用する職員を含め、面接試験や採用後の個別面談において、障がいのある職員一人ひとりの特性や能力等を十分に把握し、精神的、身体的負担を軽減し、意欲を持って取り組める職場の配置に努めます。

また、身体障がい、知的障がい、精神障がい、発達障がいの種類を問わず、職員一人ひとりが仕事にやりがいを持てるように、特性や能力に応じた業務の洗い出しと業務の割り振りを行います。

4 職務環境等の整備

(1) 障がい特性に応じた職務環境の整備

障がいのある職員の要望等を踏まえ、施設・設備等については、総務部契約管理課及び障がい者支援課と連携し、可能な限りの合理的な配慮を講じ

るとともに、バリアフリー対応においては都市整備部都市計画課と連携し、必要な措置を講じます。

また、身体的、精神的な支援については、障がい者職業生活相談員の相談に加え、総務部労働安全衛生課と連携し、産業医、カウンセラー及び保健師面談を通じ、必要な支援を行います。

(2) 障がいのある職員からの要望等の把握

障がいのある職員が配属されている所属長は、人事考課制度に基づき実施している期首面談及び期末面談の際に、体調や必要な配慮、要望等を確認します。必要に応じて面談内容を共有し、職場と人事担当課が連携して必要な措置を講じます。

また、障がいのある職員に対して、アンケートを実施し、必要に応じて障がい者職業生活相談員との面談を実施し、必要な措置を講じます。

(3) 障がいに対する職場理解の促進

障がいを理解し、各職場での合理的配慮に係る取組を進めるため、研修を実施するなど、引き続き職員が学ぶ機会を設けます。また、障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、外部機関で実施される講座・研修等の受講を推進することで、障がいの特性や共に働くために必要な配慮に関する知識の習得に努めます。

5 キャリア形成と柔軟な働き方の支援

(1) キャリア形成

本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、能力開発研修等への参加を促進し、キャリア形成を支援します。また、期首面談及び期末面談等を通じて、体調や職務に対する要望を把握し、職務とのマッチングが適切であるか点検を行います。

本人が就労支援機関等との関わりを希望する場合には、当該機関等と障がい特性等についての情報を共有し、就職や職場定着に向けた適切な支援や配慮を行います。

(2) 中途障がい者への支援

在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、障がいの特性を十分に配慮し、円滑な職場復帰を支援します。

(3) 柔軟な働き方の支援

仕事と治療の両立など、本人の状態に応じて、時差勤務制度や各種休暇制度、テレワークの活用などを促進します。また、本人からの要望を踏まえ、通勤への配慮等を可能な限り実施します。

6 障がい者の活躍推進に向けた調査・研究

勤務条件、仕事のあり方及び働く環境など障がいのある方が活躍できる労働環境整備に向けて、障がい当事者や障がい者雇用の専門家の意見を聞くとともに、障がい者雇用を推進する事業所等の取組事例などを調査・研究し、更なる充実に取り組みます。

7 その他の取組

(1) 障がい者優先調達等の推進

障がい者が就労する施設等の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点等から、三鷹市における「障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障がい者就労施設等からの調達を推進します。

また、市民へのPRも含め公共施設や市内で開催するイベント等において、障がい者就労施設等による物品販売の機会の確保に努めます。

優先調達の実績

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
件数	90 件	79 件	68 件	119 件	154 件
金額	50,852,465 円	41,736,414 円	45,050,838 円	39,324,973 円	56,249,970 円

(2) 入札制度における取組

障がい者雇用に一定の実績がある企業等に対し、工事の制限付一般競争入札における総合評定値への加算や総合評価方式における技術点への加点など、引き続き障がい者の就業を促進するための取組を推進します。

(参考：注釈)

- ※1 障がい者：本計画では、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を交付されている者のほか、その他の心身機能の障がいや疾病等により、長期にわたり職業生活に相当の制限を受ける者又は職業生活を営むことが著しく困難な者
- ※2 ノーマライゼーション：障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方
- ※3 インクルージョン（包括・包含）：多様な人々がお互いに個性や価値観、考え方を認め合い、一体感を持って働いている状態
- ※4 ダイバーシティ（多様性）：年齢、性別、人種、趣味嗜好などさまざまな属性の人が集まった状態
- ※5 バリアフリー：物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的なすべての障壁に対処するという考え方
- ※6 ユニバーサルデザイン：施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方

第2期三鷹市障がい者活躍推進計画

(令和5年4月～令和8年3月)

令和5年3月

三鷹市