

# 立川市第2次障害者活躍推進計画



令和8（2026）年2月

立川市

## 目次

はじめに .....	1
第1 計画の基本的事項 .....	2
1 計画策定の目的 .....	2
2 計画の策定主体 .....	2
3 計画期間.....	2
4 計画の周知・公表等.....	2
第2 障害者雇用に関する現状と課題 .....	3
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
第4 取組内容.....	7
1 体制の整備.....	7
2 募集・採用.....	7
3 活躍を推進するための支援及び職場環境の整備.....	8
4 その他の取組.....	8

## はじめに

令和元（2019）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「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」の策定及び公表が義務付けられました。

これを受けて立川市では、令和 3（2021）年 2 月、各任命権者との連名により、「立川市（第 1 次）障害者活躍推進計画」を策定し、法第 38 条第 1 項に規定する障害者雇用率（以下「法定雇用率」という。）を確保するとともに、障害者である職員（以下「対象職員」という。）への合理的配慮の措置を講じるなど、障害のある人もない人も共に活躍しやすい職場の実現に向けて取り組んできました。

第 1 次計画の期間が令和 6（2024）年度までの 5 年間であったことから、これまでの取組状況を踏まえた上で、目標項目について第 1 次計画のものを踏襲しつつ、第 2 次の計画を策定し、さらなる取組を進めていきます。

### （参考）障害者の雇用の促進等に関する法律

#### ◆目的（第 1 条）

この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がある有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者があるその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

#### ◆障害者活躍推進計画の作成等（第 7 条の 3）

国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施す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（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

## 第1 計画の基本的事項

### 1 計画策定の目的

この計画は、法第7条の3の規定に基づき定めるものであり、法第38条第1項に規定する法定雇用率を確保するとともに、対象職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することを目的とします。

また、立川市では、「立川市障害のある人もない人も共に暮らしやすいまちをつくる条例（平成29年立川市条例第36号）」を策定し、「私たち市民は、多様性を認める地域社会こそが、豊かな地域社会であると認識し、一人ひとりが異なることを前提に、お互いを大切にし、認め合い、尊重し、誰もがかがやけるまちを目指す。」こととしています。市においても、採用試験受験者や対象職員への合理的配慮の措置を講じ、率先してこの計画に取り組んでいくことで、障害のある人もない人も共に活躍しやすい職場の実現に向けて取り組んでいきます。

### 2 計画の策定主体

対象職員の活躍推進に向けた取組を一体的に推進するためには、任命権者ごとに独自の制度構築や取組を進めるのではなく、各任命権者が一体的に取組を進めることが重要です。こうした考えに基づき、本計画は、各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

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

### 3 計画期間

この計画の期間は、令和7（2025）年度から令和11（2029）年度までの5年間とします。ただし、国や社会情勢等の動向により必要があると認めるときは、この計画の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとします。

### 4 計画の周知・公表等

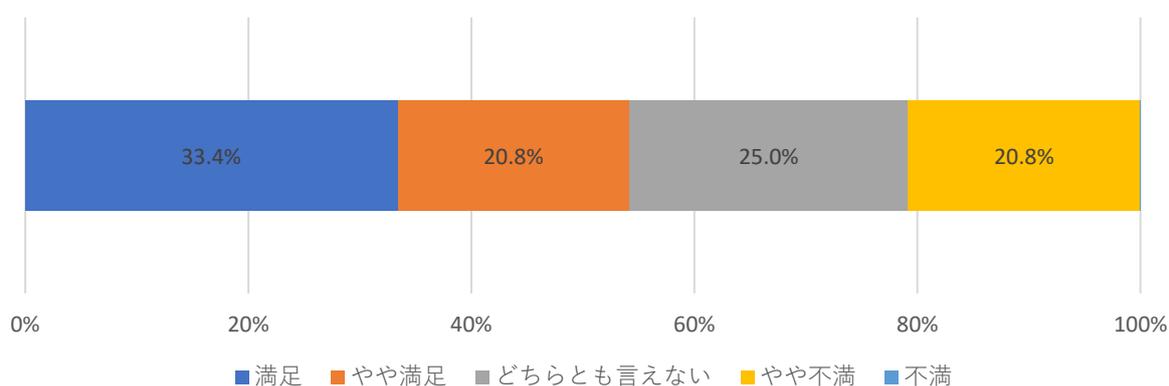
計画を策定又は改定した際は、市ホームページ等で公表します。また、目標の達成状況についても、毎年度公表します。

## 第2 障害者雇用に関する現状と課題

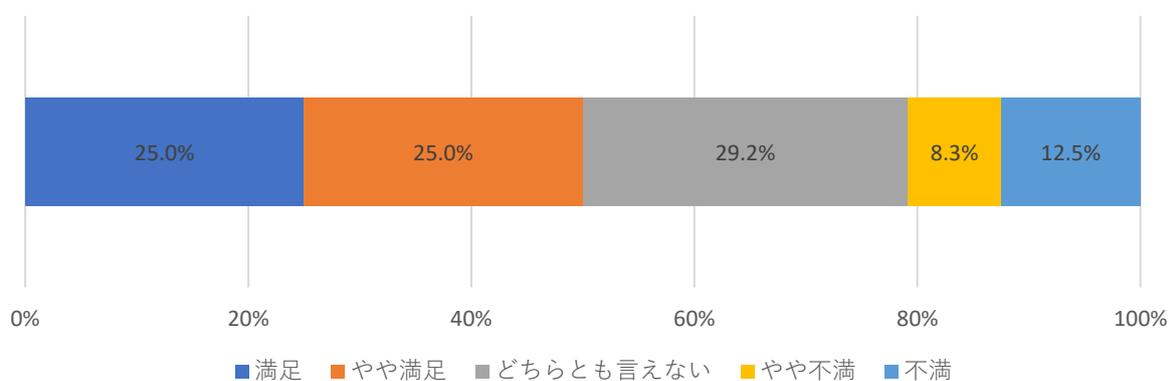
立川市においては、法定雇用率を達成している（令和7（2025）年度）ところですが、今後の法定雇用率の見直しに関する動向を注視つつ、障害者雇用の促進を図る必要があります。また、対象職員の活躍を推進するためには、ハード面における執務環境の整備やソフト面における支援体制の強化に取り組んでいくことが必要です。

そこで、現状と課題を明らかにするべく、立川市の障害者雇用の状況について、対象職員がどう感じているのか、アンケートを実施しました。（※回答率：80%）

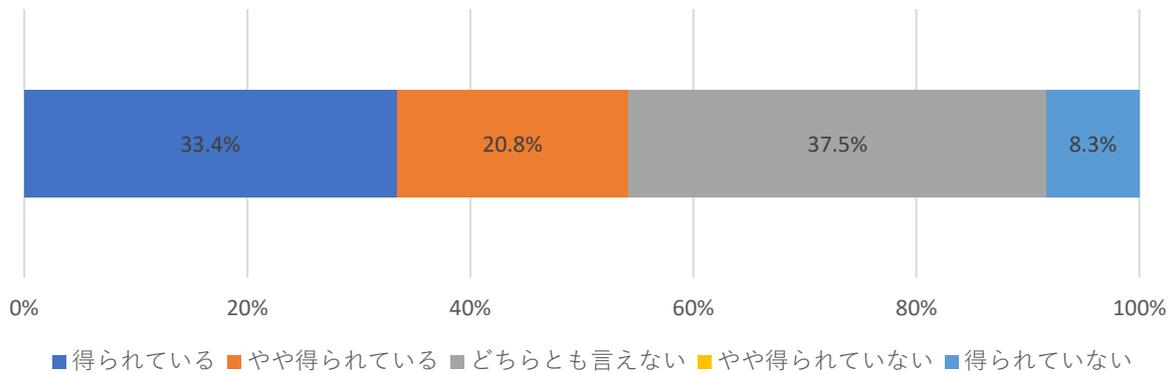
Q1 現在の職場環境（設備等）に満足していますか。



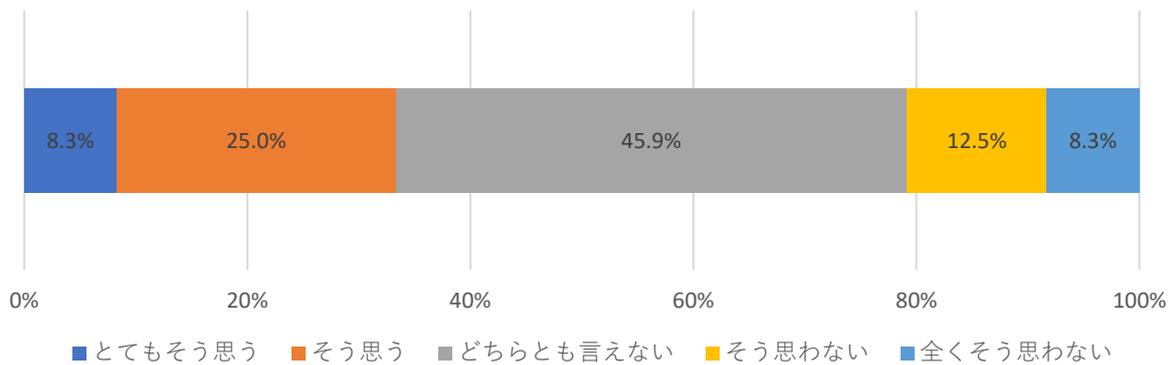
Q2 職場における相談・支援体制に満足していますか。



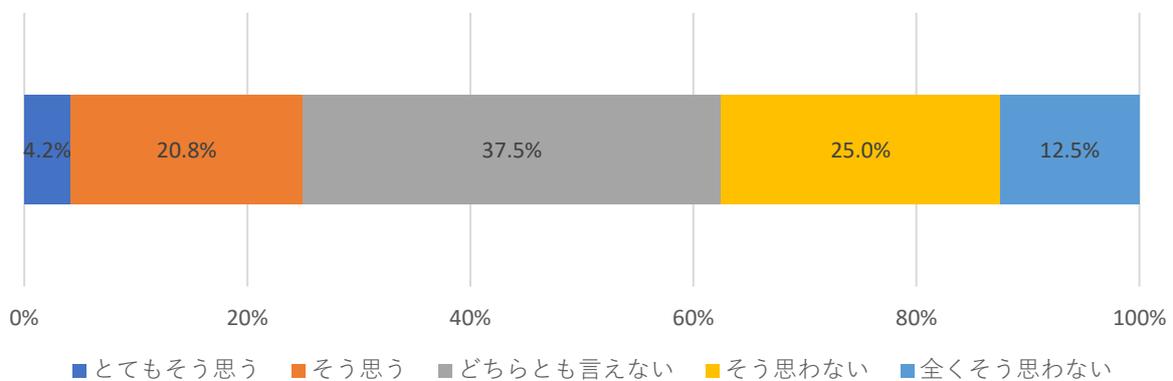
Q 3 あなたの障害について職場の上司や同僚から理解や協力を得られていますか。



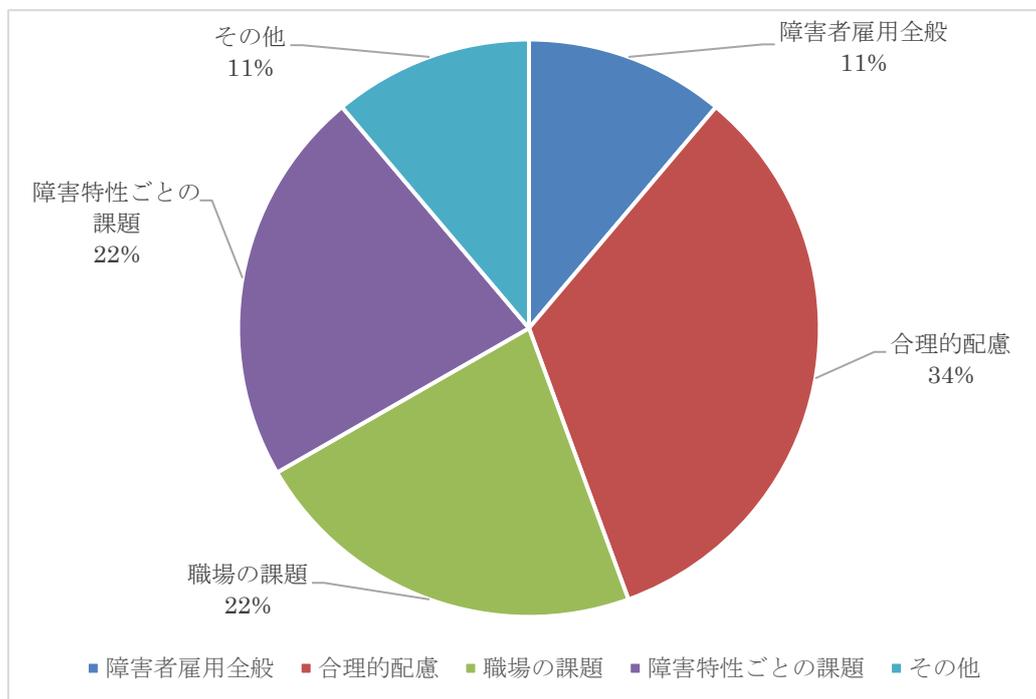
Q 4 あなたは、立川市役所が障害を有する職員にとって働きやすい職場だと思いますか。



Q 5 あなたは、立川市役所内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



## Q 6 職場や組織に対する主な自由意見。



- 職員間の会話の中で障害に関する差別的な発言を耳にすることが少なからずある。市職員としての立場からは、差別的な発言は慎むべきであるという共通認識を醸成していくことが重要であり、そのためには、当事者、周囲双方の意識の更新（アップデート）が必要だと考える。
- 目に見える障害が優遇され、見えない障害に対しての理解が全くされていないと思う。異動時に障害を含む配慮事項に関する引継ぎ程度はあっても良いのではないかと。
- 障害がある人は「他者に自身が障害者であることを認知しておいてほしいか否か」ということをあらかじめ課長等がヒアリングしておけば、周囲の理解が得られやすいのではと思う。
- 設備面では障害者にとって十分な環境とは言えず、個々の職員の理解や善意に支えられている面が大きいと感じる。設備面や相談・支援環境の不足は、当事者にとって人事異動や障害が進行した際の不安に直結することをご理解願いたい。
- パソコンを使う仕事メインになり、以前よりも健常者より作業が遅くなっていることを実感している。職場の理解とともに、障害の程度を考慮した人事に関する配慮も必要と考える。
- 職場内が非常に狭く車いすの方が通るときに支障をきたしている。また、通路に出るための扉も引き戸ではないので開けづらい。
- 緊急参集職員や国勢調査等の対象となったのは配慮が足りているとは到底言えない。

職場環境（設備）や職場における相談・支援体制、上司や同僚からの理解や協力について肯定的な割合が多くなる一方、立川市役所内での障害者雇用に関する理解度については、十分でないという回答や課題があるという意見もありました。

また、職場における合理的配慮について一層の推進を求める声もあがっていることから、合理的配慮を含めた障害者理解の促進、相談体制の整備や多様な働き方の検討を引き続き進めることが必要です。

### 第3 計画の目標

#### 1 採用に関する目標

##### 【障害者雇用率】

- ▶ 各年度6月1日時点 法定雇用率を達成すること

##### ※ 評価方法

東京労働局実施の任免状況通報により把握

○令和7（2025）年6月1日時点実績（法定雇用率2.80%を達成済）

区分	法定雇用者数	雇用者数	雇用率	不足数
市長部局	34人	39人	3.16%	0人
教育委員会	7人	8人	3.12%	0人

※重度の障害者は2人として数える。

（参考）過去5年間の障害者雇用率の推移

年	法定雇用率	雇用率		不足数 (全体)
		市長部局	教育部局	
令和2（2020）年	2.60%	2.43%	2.96%	0人
令和3（2021）年		2.39%	3.40%	2人
令和4（2022）年		2.20%	3.36%	4人
令和5（2023）年		2.60%	2.68%	0人
令和6（2024）年	2.80%	2.97%	2.65%	0人

## 2 定着に関する目標

### 【定着率】

- 各年度、任用後3年以内の定着率 90%以上  
(単年度任用の職員については最初の任用から1年以内)

### ※ 評価方法

毎年度目標達成状況を確認

○令和6(2024)年度実績:100%

## 第4 取組内容

### 1 体制の整備

- 障害者雇用推進者として行政管理部人事課長(教育委員会にあっては教育部教育総務課長)を選任します。
- 障害者職業生活相談員として行政管理部人事課人事係(教育委員会にあっては教育総務課庶務係)の職員から各1名を選任し、必要な講習等を受講させます。
- 選任された者が人事異動等によって変更が生じる場合は更新を行います。
- 対象職員が所属する部署の所属長等についても、必要な知識を得られる機会を設けられるように努めます。
- 対象職員がいつでも相談しやすいよう、対象職員に対し定期的に必要な情報提供を行い、障害者職業生活相談員や健康相談室を相談先として案内するとともに、面談等を通じて必要な配慮事項を把握するための機会を設けます。
- この計画を推進・点検するとともに、次期計画の策定を行う体制として、障害者活躍推進チームを設置します。当チームは、原則として関係部署の管理職及び対象職員で構成するものとします。

### 2 募集・採用

- 正規職員、会計年度任用職員ともに、障害種別を限定しない採用試験を継続し、採用機会の拡大を図ります。
- 職員の募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを原則行いません。
  - ・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といった条件を設定すること。

- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・ 「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こと。
- ・ 特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施すること。
- 採用候補者とは必要に応じて面談を実施し、必要な配慮事項を把握します。
- 採用候補者の要望に応じて採用前の試し勤務を実施します。
- 障害の内容及び配慮を必要とする事項については、新規採用する対象職員の承諾を得た上で、配属部署の所属長に通知します。

### 3 活躍を推進するための支援及び職場環境の整備

- 対象職員及び所属部署等からの要望を踏まえ、通勤、就労、良好な職場環境の保持、キャリア形成、体調管理等について、必要な合理的配慮を行います。
  - 人事異動等のタイミングで必要に応じて面談を実施し、対象職員と業務の適切なマッチングができていくかについて点検し、適宜職務の検討を行います。
  - 対象職員の意向を踏まえて、所属部署に対して必要なフォローを行います。
  - 必要に応じて就労支援機関等と連携し、障害特性等についての情報を共有して適切な支援や配慮を進めます。
  - 個人情報の取扱いに配慮しながら、障害当事者同士が横のつながりを持てる仕組みを検討します。
  - 障害当事者の希望に応じて、就労パスポート（※）等を活用して、障害の状況、就労場面での課題や課題解決の経過を共有します。
- ※「就労パスポート」は、障害のある方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一緒に整理し、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。
- 仕事と治療の両立等、本人の状態に応じた多様で柔軟な働き方を促進するため、各種休暇制度や、時差勤務・在宅勤務などの制度を周知し、利用を推進します。
  - 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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を活用し、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。
  - e ラーニング等を活用し、障害に係る基礎知識や障害種別に応じた合理的配慮等に関する職員の理解促進を図ります。

#### 4 その他の取組

- 対象職員との面談や各種情報提供等を通じて必要な配慮事項を把握し、継続的に必要な措置を講じます。