

相模原市市長事務局における 障害者活躍推進計画

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく
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

令和7年3月
相模原市長

1. 策定の全体像

(1) 計画策定の趣旨

障害のあるなしに関わらず、誰もがその能力と適性に応じた雇用の場に就き、社会参加できることが望ましい社会の形と言えます。そのような「共生社会」の実現を目指し、障害のある人の雇用を推進していく取組が進んでいます。

本市では、平成30年8月に、任用する障害のある職員の確認・計上に誤りがあり、障害者の法定雇用率を達成していない状況であったことを受け、平成31年1月に、「相模原市における障害者の積極的な雇用に関する取組方針」（以下「取組方針」という。）を策定し、再発防止や法定雇用率の速やかな達成、障害のある職員が活躍しやすい職場づくりに向け、様々な取組を進めてまいりました。

一方、令和元年6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律（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が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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」を作成することとされました。

こうしたことから、取組方針に加え、法改正の内容等を踏まえ、障害のある職員の定着率や満足度等に係る実態把握や課題分析等を行い、令和2年3月に「相模原市市長事務部局における障害者活躍推進計画」（第1期計画）を策定しました。

第1期計画のもと、5年間様々な取組を進めたことにより、本市の障害者雇用率は法定雇用率を上回る状況となりました。

今後、令和7年度に向けて第2期計画を策定し、さらに全ての障害のある職員が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、取組を進めてまいります。

(2) 策定主体・計画期間

策定主体：相模原市長

計画期間：令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

※ 計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

(3) 推進体制

障害者雇用推進者（人事・給与課長）及び障害者職業生活相談員（人事・給与課職員数名）を中心に、障害のある方の雇用の促進及び働きやすい職場環境の整備を図ります。

また、障害のある職員に対して、毎年、職場等に関するアンケートを実施する等し、障害当事者の視点・意見を取組内容に反映させます。

さらに、毎年、数値目標の達成状況や本計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施するとともに、その結果をその後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルを確立するため、障害者雇用推進連絡会議で検討、見直しを行い、組織全体で継続的な取組を推進します。

なお、取組の実施状況については年1回、市ホームページにおいて公表します。

2. 現状と課題

(1) 障害のある方の採用

常勤一般職における「障害のある方を対象とする採用試験」の受験資格の拡大や障害のある会計年度任用短時間勤務職員の各課への配置を増やす取組等により、障害のある方を積極的に採用してきました。こうした取組により、令和2年6月1日時点の障害者雇用率から法定雇用率を上回るようになり、令和6年6月1日時点でも、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率が3.39%であり法定雇用率（2.8%）を上回っています。しかし、今後更なる障害者雇用率の引き上げが予定されていることから、引き続き、常勤、非常勤ともに積極的な採用を行う必要があります。

表1 各年6月1日の市長事務部局における障害者雇用率

	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1
障害者雇用率	2.55%	3.07%	3.08%	3.41%	3.39%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%

(2) 障害のある職員の定着率

障害のある職員を対象とした職員採用選考により採用された常勤職員における入庁から3年後の定着率については、直近5年間平均で85.2%となっています。引き続き、不本意な離職者を生じさせないため、障害のある職員が働きやすい職場環境を整備する必要があります。

表2 市長事務部局における障害のある職員の定着率

採用年度	採用者数	うち、入庁後3年以内に退職した者の数	定着率
年度 H29～R3年度	27人	4人	85.2%

※【参考】相模原市職員全体の定着率（障害者雇用を含む）は、90.8%

(3) 障害のある職員の職業生活における満足度

令和6年8月に、市長事務部局に所属する障害のある職員（常勤職員・会計年度任用短時間勤務職員）を対象に実施した「職場での満足度等に関するアンケート」において、「満足」又は「やや満足」と答えた職員の割合は81.7%と全体的に満足度は高い結果となりました。

しかし、個別の設定問を見ると、相談・支援体制において、「充実している」又は「やや充実している」と答えた職員の割合は35.5%、物理的な職場環境において、「満足している」又は「やや満足している」と答えた職員の割合は65.6%、勤務制度において、「充実している」又は「やや充実している」と答えた職員の割合は37.0%と比較的低い結果となっており、障害のある職員が働きやすい環境を更に整備する必要があります。

3. 数値目標と取組内容

(1) 数値目標

ア 障害者雇用率

障害者雇用率の数値目標については、下表のとおり。毎年の障害者任免状況通報により数値を把握し、進捗管理していきます。

R6. 6. 1 現時点	R7. 6. 1 (目標)	R8. 6. 1 (目標)	R9. 6. 1 (目標)	R10. 6. 1 (目標)	R11. 6. 1 (目標)	R12. 6. 1 (目標)
3. 39%	3. 39%	3. 40%	3. 42%	3. 44%	3. 46%	3. 48%

※R7 は除外率の引き下げがあるため、目標値を据え置く。

イ 入庁3年後の定着率：90%以上（令和12年度）

障害のある職員を対象とした職員採用選考により採用された常勤職員における入庁3年後の定着率については、人事記録を元に、毎年数値を把握し、進捗管理していきます。

ウ 障害のある職員の職場等の満足度：90%以上（毎年度）

障害のある職員を対象に、毎年、職場での満足度等に関するアンケートを実施し、数値を把握し、進捗管理していきます。

(2) 取組内容

上記目標を達成するため、次のとおり取組を進めていきます。

方針1	障害のある方の積極的な採用
取組内容	<ul style="list-style-type: none">● 会計年度任用短時間勤務職員の採用拡大 業務の切出し・創出を積極的に行い、事務サポートセンター^{※2}や各課における事務補助員（会計年度任用職員）として、障害のある方の採用を拡大します。● ロールモデル^{※3}の紹介 障害のある方が、市役所で働くことについてイメージを持ってもらうため、障害のある職員をロールモデルとして市ホームページで紹介します。● インターンシップの実施 障害のある方が、市役所で働くことについてイメージを持ってもらうため、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象としたインターンシップを実施します。

※2 事務サポートセンターは、障害のある職員が活躍しやすい職場環境を実現するとともに、庁内メールの集配、封入封緘作業等に代表される定型業務を集約し、事務執行体制の効率化を図るために設置したもので、総務局と教育局で運営しています。

※3 ロールモデルとは、目指したいと思う模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のことです。

方針 2	障害のある職員が働きやすい職場環境の整備
取組 内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 物理的な職場環境の改善 障害のある職員からの申出を積極的に受け付け、拡大鏡や音声認識ソフト等の就労支援機器の導入や施設のバリアフリー化など物理的な職場環境を改善します。 ● 勤務時間の弾力的な運用やテレワーク等の利用促進 障害のある職員が、無理なく、安定的に働くことができるよう、早出遅出勤務や休憩時間の変更、テレワークやサテライトオフィスの利用を促進します。 ● 職場研修の充実 障害のある職員と共に働く職員が、障害についての正しい知識と理解を身に着けるため、職場研修の充実を図ります。 ● 障害のある職員からの相談体制の拡充及び周知 障害のある職員が、職業生活に係る悩みを気軽に相談できるよう、障害者職業生活相談員等による相談体制を拡充するとともに、周知を行います。 ● メンター制度^{※4}の利用促進 障害のある職員が、職業生活に係る悩みを気軽に相談できるよう、メンター制度の利用を促進します。 ● 障害者就労支援機関等との連携 障害のある職員の定着を図るため、当該職員が通所等していた障害者就労支援機関等と連携します。

方針3	ワーク・エンゲージメント ^{※5} の向上
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害特性に応じた人員配置・事務分担 障害のある職員の仕事のやりがいを職員の意欲や能力、障害特性に応じた適材適所の人員配置・事務分担を行います。 ● メンター制度の利用促進（再掲） ● ロールモデルの紹介（再掲）

※4 メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した先輩職員（メンター）が、後輩職員（メンティ）に対して行う個別支援活動のことです。

※5 ワーク・エンゲージメントとは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念です。

方針4	障害のある方の活躍の場の拡大
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="424 230 1441 405">● 障害者就労施設等からの物品等の優先調達の推進 「相模原市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する方針」に基づき、障害者就労施設等が供給する物品及び役務の優先調達を推進します。 <li data-bbox="424 421 1441 539">● 事務サポートセンターの活用促進 現在、総務局と教育局で運用している事務サポートセンターについて、各課・機関に更なる浸透を図り、事務サポートセンターの活用を促します。