

羽村市障害者活躍推進計画
(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

羽村市障害者活躍推進計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）に基づく計画です。

各任命権者が一体的に取組を推進していくことが重要との考えから、羽村市では、市長、教育委員会、選挙管理委員会、農業委員会、監査委員、固定資産評価審査委員会及び議会の各機関連名で「羽村市障害者活躍推進計画」を策定します。

なお、この計画は市長、水道事業の管理者の権限を行う市長、下水道事業の管理者の権限を行う市長、教育委員会、選挙管理委員会、農業委員会、監査委員、固定資産評価審査委員会及び議会に属する全ての組織並びに市以外の団体へ派遣されている市の職員を対象にします。

令和8年3月31日

羽村市長

羽村市教育委員会

羽村市選挙管理委員会

羽村市農業委員会

羽村市監査委員

羽村市固定資産評価審査委員会

羽村市議会

目次

第1章 計画の基本的事項	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画期間	1
3 周知・公表	1
第2章 前計画（令和3年度～7年度）の取組の状況と課題	2
1 成果と課題	2
(1) 採用に関する事項	
(2) 定着に関する事項	
2 取組状況	2
第3章 目標	5
1 採用に関する目標	5
2 定着に関する目標	5
3 職員満足度に関する目標	5
第4章 計画の具体的な内容	6
1 活躍を推進する体制整備	6
(1) 組織面	
(2) 人材面	
2 活躍の基本となる職務の選定・創出	7
(1) 職務の選定・創出	
3 活躍を推進するための環境整備・人事管理	7
(1) 職務環境	
(2) 募集・採用	
(3) 働き方	
(4) キャリア形成	
4 その他	8
(1) 物品等の調達の推進	

第1章 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

この計画は、羽村市で働く全ての障害を有する職員（※1）（以下「対象職員」という。）が活躍できるよう、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。）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（以下「障害者活躍推進計画」という。）として策定したものです。

この計画に基づき、障害を有する一人一人の職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍できる職場の環境整備に取り組むことで、障害者の雇用促進を図ります。

（※1）障害を有する職員とは、障害者雇用促進法第2条第1項に規定する身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者とします。

2 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。
ただし、計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 周知・公表

障害者活躍推進計画の策定又は変更を行ったときは、全ての職員へ周知するとともに、市公式サイトで公表します。

計画の取組実施状況を年1回公表します。

第2章 前計画（令和3年度～7年度）の取組の状況と課題

1 成果と課題

(1) 採用に関する事項

計画目標	成果（実績）
毎年の任免状況通報時点（各年6月1日時点）の実雇用率を、法定雇用率（※）以上とします。	実雇用率 令和3年 3.13% 令和4年 3.34% 令和5年 3.12%
※法定雇用率 令和3年6月1日 2.60% 令和6年6月1日 2.80%	令和6年 2.46% 令和7年 2.59%

◆課題◆

- 計画的に雇用を進め、実雇用率を法定雇用率以上とする必要があります。

(2) 定着に関する事項

計画目標	成果（実績）
不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。	常勤職員の採用者（※）3年後離職率 0% ※令和4年4月1日以降に採用された対象職員のうち常勤職員

◆課題◆

- 引き続き、対象職員が安心して働ける職場環境づくりを進め、職場定着を促進する必要があります。

2 取組状況

取組事項	取組状況
1 障害者の活躍を推進する体制整備（組織面）	
・障害者雇用推進者の選任	障害者雇用推進者として、人事担当課長を選任した。
・障害者職業生活相談員の選任	障害者職業生活相談員として、人事担当係長を選任した。
・人的サポート体制の充実	必要に応じて支援担当者及び外部関係機関と情報共有を図った。
・多様な相談先の確保	内容に応じた多様な相談先の確保に努めた。
1 障害者の活躍を推進する体制整備（人材面）	
・障害者職業生活相談員への講習の受講	必要に応じて講習を受講できる体制を整えた。

・支援担当者への講習の受講	必要に応じて講習の受講をできる体制を整えた。
・障害に関する理解促進・啓発	必要に応じて支援担当者に「公的機関における合理的配慮事例集」の周知を行った。 また、東京都市町村職員研修所に職員を派遣し、障害に関する理解促進を図った。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	
・職務の選出・創出	職員と面談を実施し、職務に対する希望や体調などを把握した。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理（職務環境）	
・職務環境の整備	要望を踏まえ、整備を検討する体制を整えた。
・就労支援機器の導入検討	要望を踏まえ、就労支援機器の導入を検討する体制を整えた。
・必要な配慮等の継続的な検討	必要に応じて職場の上司と職員が定期的に面談等を実施し、職員が安定して働き続けられる職場環境づくりに努めた。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理（募集・採用）	
・不適切な取扱いの禁止	不適切な取扱いを行わず、適切に募集・採用を行った。
・職場実習の実施	希望があった場合に、受入れを行う体制を整えた。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理（働き方）	
・柔軟な働き方の促進	時差出勤を導入し、職員の柔軟な働き方を促進した。
・各種休暇制度の促進	相談があった場合に、個々に対応した休暇制度を案内した。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理（キャリア形成）	
・研修の実施	実務能力の向上を図るため、各種職員研修を実施した。
4 その他	
・物品等の調達への推進	市が行う物品の調達に際し、障害者の活躍の場の拡大の推進を図った。

◆職員アンケートの結果（令和 7 年度実施）◆

*四捨五入の関係で合計が 100%にならない場合がある。

*（ ）内は前回、令和 2 年度に実施したアンケートの結果

羽村市で働いていることに満足 していますか	満足	63% (50%)
	やや満足	13% (38%)
	どちらでもない	25% (0%)
	やや不満	0% (0%)
	不満	0% (13%)
障害を有する職員にとって働きやすい 職場だと思えますか	とてもそう思う	25% (13%)
	そう思う	38% (38%)
	どちらでもない	38% (38%)
	そう思わない	0% (13%)
	全くそう思わない	0% (0%)
障害者雇用に関する理解が進んでいると 思えますか	とてもそう思う	0% (0%)
	そう思う	38% (38%)
	どちらでもない	63% (50%)
	そう思わない	0% (13%)
	全くそう思わない	0% (0%)
相談体制等の職場環境について 満足していますか	満足	50% (38%)
	やや満足	13% (25%)
	どちらでもない	25% (13%)
	やや不満	13% (25%)
	不満	0% (0%)
勤務する上での障害への配慮について 満足していますか	満足	50% (50%)
	やや満足	0% (0%)
	どちらでもない	25% (25%)
	やや不満	25% (25%)
	不満	0% (0%)

第3章 目標

1 採用に関する目標

【障害者雇用率】

各年6月1日時点の障害者雇用率を、法定雇用率（※）以上とします。

※令和8年3月1日現在 2.8%

【評価方法】

毎年の任免状況通報（東京労働局実施）による把握・進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

【定着率】

不本意な離職者を極力生じさせないように努め、採用3年後の離職率0%の継続を目指します。

【評価方法】

上記と同様に把握・進捗管理を行います。

3 職場満足度に関する目標

【職場満足度】

対象職員の職場満足度を80%以上（※）にします。

※「羽村市で働いていることに満足しているか」という設問に対して、「満足している」又は「やや満足している」と回答した割合

【評価方法】

毎年度、職員アンケートを実施し、達成状況を確認します。

第4章 計画の具体的な内容

I 活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

① 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として、人事担当課長を選任し、責任体制の明確化を図ります。

② 障害者職業生活相談員の選任

障害者雇用促進法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員として、人事担当係長を選任し、対象職員の業務全般についての相談、指導を行います。

③ 人的サポート体制の充実

職場の上司・同僚などによる職場での日常的なサポートを行うとともに、必要に応じて、外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携体制の構築を図り、情報共有を図ります。

④ 多様な相談先の確保

対象職員が相談しやすい体制となるよう、内容に応じた多様な相談先の確保に努め、障害者職業生活相談員等の相談先について、周知を行います。

(2) 人材面

① 対象職員を支援するための研修の実施

障害者職業生活相談員や職場の上司・同僚等に対し、必要に応じて対象職員を支援するための研修を実施します。

② 障害に関する理解促進・啓発

対象職員が安定して働き続けるためには、職場において障害特性などについて理解し、必要な配慮を行うことや情報共有が重要であることから、職場の上司・同僚等に対し、マニュアルやガイドブック等の周知を行います。

また、必要に応じて、障害についての基礎知識や必要な配慮を学ぶための研修を実施し、障害に関する理解促進・啓発を図ります。

2 活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 職務の選定・創出

対象職員本人と定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調などを把握し、意欲や能力、適性に応じた職務の選定に努めます。

また、複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出について検討します。

3 活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

① 施設等の整備及び就労支援機器の導入

対象職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した施設等（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室）の整備や就労支援機器の導入を検討します。

② 必要な配慮等の継続的な検討

定期的な面談その他日常的な声掛け等を通じ、職場における必要な配慮等を把握することで、対象職員が安定して働き続けられる職務環境づくりに努めます。

③ 障害に関するコミュニケーションシート（仮称）の検討

対象職員自らが障害特性等を記載し、職場の上司・同僚に共有できる「障害に関するコミュニケーションシート（仮称）」の導入を検討します。

必要に応じて、自らの障害特性や配慮事項等を正しく伝えることで、職場での障害に対する理解の促進を図ります。

(2) 募集・採用

① 不適切な取扱いの禁止

募集・採用にあたって、特定の障害者を排除又は限定するなど、不適切な取扱いを行いません。

② 多様な任用形態の確保に向けた取組

障害者を対象として、会計年度任用職員から常勤職員にステップアップすることを可能とするステップアップ雇用の枠組みについて検討します。

(3) 働き方

① 柔軟な働き方の促進

職員の柔軟な働き方を促進するため、本人の希望に応じて、時差勤務や在宅勤務などの利用を推進します。

また、短時間勤務や休憩時間の弾力的な設定などについて検討します。

② 各種休暇制度の利用促進

相談があった場合に、個々の障害者の状態や働き方に対応した休暇制度を案内し、各種休暇の利用促進を図ります。

(4) キャリア形成

① 研修の実施

各種職員研修を通じて、実務能力の向上を図ります。

また、研修の実施に際し、受講に必要な合理的配慮を検討し、本人が希望に応じて受講できるように努めます。

② 自己啓発の推進

知識やスキル等を習得するため、資格の取得等を支援します。

4 その他

(1) 物品等の調達への推進

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づき、市が行う物品の調達に際し、障害者就労施設等への発注を促進することで、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。