

西東京市障害者活躍推進計画（第2期）

令和7年4月

西東京市長

西東京市議会議長

西東京市選挙管理委員会

西東京市代表監査委員

西東京市農業委員会

西東京市教育委員会

I	計画策定にあたって	1
II	本市における障害者雇用等の状況	2
III	目標設定	4
	1.採用に関する目標	4
	2.職場満足度に関する目標	4
	3.定着に関する目標	4
IV	取組内容	5
	1. 障害者の活躍を推進する体制整備	5
	2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	7
	3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	7
	4.その他	8

I 計画策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨

令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方自治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（障害者活躍推進計画作成指針）に即して、地方公共団体の任命権者が「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」を作成することが義務付けられました。

そこで、障害のある職員が、その有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することを推進するため、障害者雇用促進法第7条の3に基づき「西東京市障害者活躍推進計画」を策定し、この計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んできました。

このたび、取組の成果と課題を踏まえつつ、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間として、第2期計画を策定するものです。

(2) 計画策定主体

計画の策定については、障害者の雇用や活躍推進に市全体で取り組むために、各任命権者が連携して策定します。

(3) 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで

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

(4) 周知・公表

計画を策定または改定した際は、市ホームページで公表します。また、計画の実施状況や目標の達成状況についても、毎年度公表します。

Ⅱ 本市における障害者雇用等の状況

(1) 障害を有する職員の採用

障害者雇用を促進するため、常勤職員の採用において、令和2年度採用から身体障害者に加え、知的障害者と精神障害者にも対象を拡大しています。

(2) 障害者雇用率

本市では、障害者雇用率の目標を法定雇用率以上に設定して、障害を有する職員の雇用等に取り組んできました。

令和5年6月1日時点では本市の実雇用率が法定雇用率を下回る結果となりましたが、その後の職員採用等により、令和6年6月1日時点では法定雇用率以上を達成している状況です。

ただし、法定雇用率が今後も上昇していくことを踏まえると、障害者雇用をこれまで以上に促進していく必要があります。

○本市の実雇用率と法定雇用率

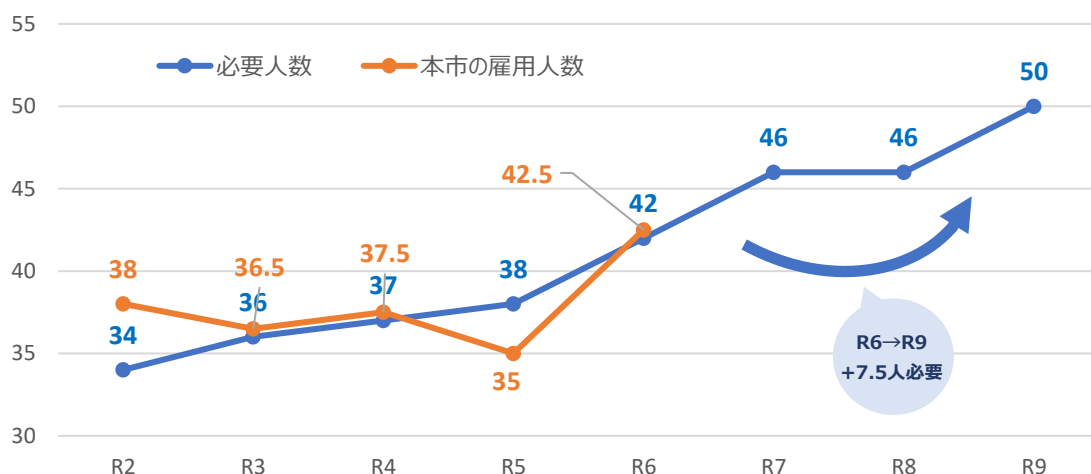
(単位：パーセント)

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
実雇用率	2.75	2.57	2.64	2.37	2.83
法定雇用率	2.50	2.60	2.60	2.60	2.80

※各年とも6月1日時点の状況

※障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項に基づく地方公共団体の特例認定を受けているため、実雇用率は西東京市と西東京市教育委員会とで合算しています。

○障害者雇用人数の推移

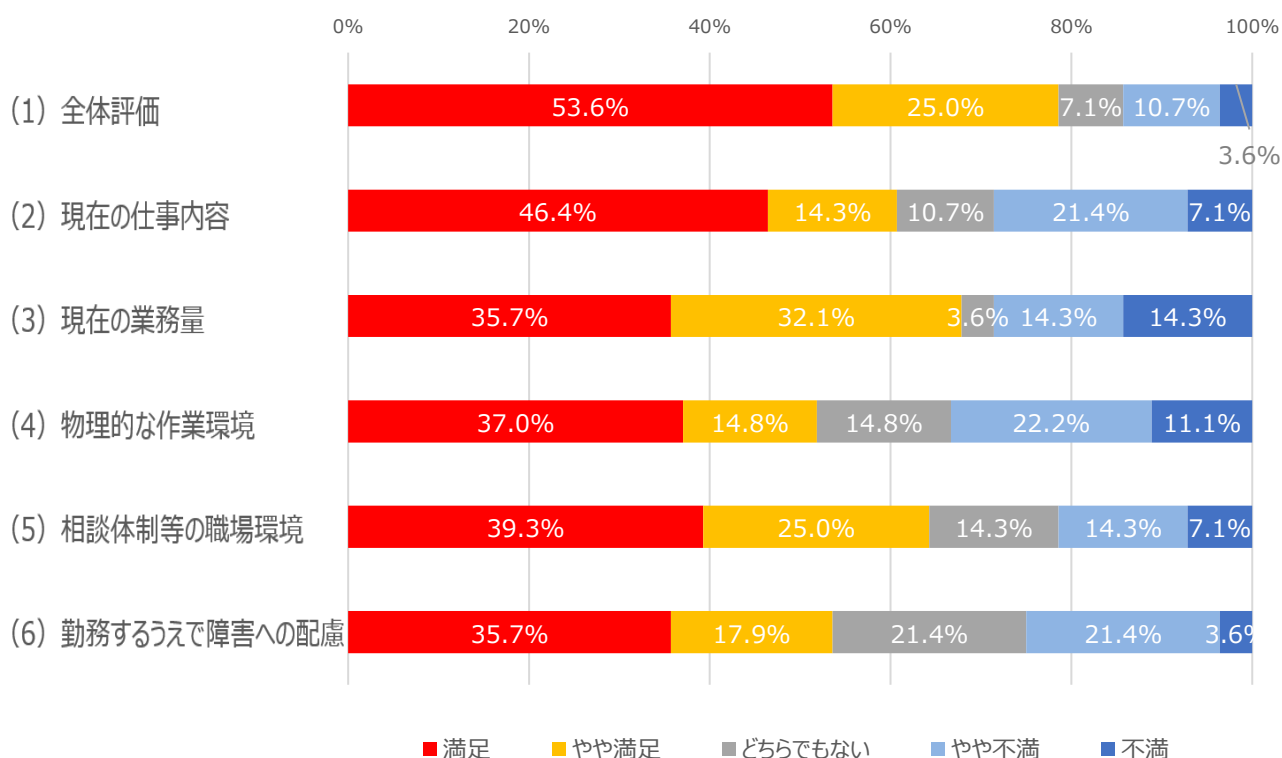


(3) 職場定着の状況

採用後１年の定着率※１
85.7%

※対象は平成20年度から障害者を対象とした試験により採用された常勤職員

(4) 職場等の満足度に関するアンケート結果（障害を有する職員対象）



（令和６年度集計結果 ／ 回答数：28 件）

・「満足」又は「やや満足」と回答した障害を有する職員の割合

(1) 全体評価	78.6%
(2) 仕事内容	60.7%
(3) 業務量	67.8%
(4) 作業環境	51.8%
(5) 職場環境	64.3%
(6) 障害配慮	53.6%

- ・本市で働くことへの全体評価は、他の設問より高い傾向にある。
- ・物理的な作業環境や障害への配慮は、他の設問と比較して低く、その要因として、執務室の狭さや、業務上の配慮などに対する不満が見られた。
- ・より働きやすい環境にするためには、障害の種類や特性などを理解してもらうことが大切だという意見もあった。

Ⅲ 目標設定

1. 採用に関する目標

区分	各年度の目標
市長部局	法定雇用率以上 (各年度6月1日時点) 障害者雇用の推進に関する理解を促進していく
教育委員会	
議会事務局	
選挙管理委員会事務局	
監査委員事務局	
農業委員会事務局	

※議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局は職員数が少
数で、1人以上の障害者の雇用義務がないことから、法定雇用率算定の対象外です。

【評価方法】

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

2. 職場満足度に関する目標

職場満足度における全体評価	80.0%以上
---------------	---------

【評価方法】

毎年度職員アンケート調査を実施し、状況の把握と進捗管理を行います。

※「満足」又は「やや満足」と回答した割合を算出

※令和6年度に実施した職員アンケート調査の職場満足度における全体評価（78.6%）を
上回る数値を目標に設定

3. 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

【評価方法】

人事記録をもとに採用者の定着状況の把握と進捗管理を行います。

Ⅳ 取組内容

Ⅰ．障害者の活躍を推進する体制整備

(Ⅰ) 組織面

①障害者雇用推進者の選任

障害者の雇用の促進及び継続を図るために必要な措置等を講じる責任者として、障害者雇用推進者に職員課長を選任します。

②障害者雇用推進委員会の設置

障害者雇用を推進するため、職員課長（障害者雇用推進者）、総務課長、議会事務局次長、選挙管理委員会事務局長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長、教育企画課長を構成員とする委員会を設置し、定期的に計画の進行管理を行います。

③障害者雇用推進作業部会の設置

障害者雇用推進委員会の作業を行うため、実務者と障害者である職員で構成する部会を設置し、定期的に計画に基づく作業を行います。

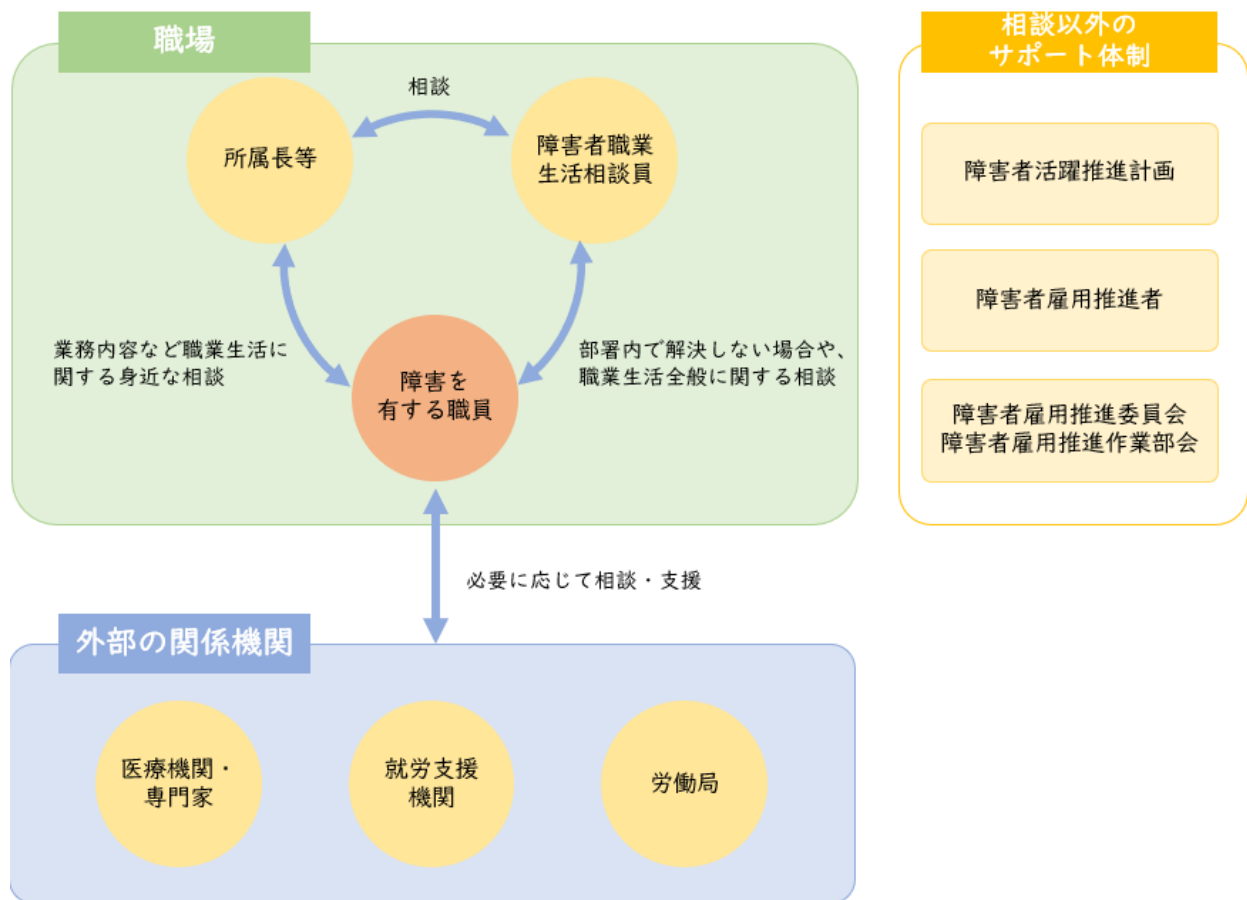
(Ⅱ) 人材面

①障害者職業生活相談員に選任された者について、労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講させます。

②「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等、関係機関と連携した研修・講座を受講し、障害特性等の理解促進を図ります。

③障害者差別解消法等の研修を通して、様々な障害やその特性を学ぶとともに、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮について学ぶ機会を設けるなど、障害者雇用の理解促進を図ります。

<相談体制のイメージ>



2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 新規採用時又は部署異動時、その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。
- (2) 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局への相談等を行いながら、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。
- (3) 障害を有する職員が自らの障害特性等を記載し、必要に応じて部署異動時等に共有できる「（仮称）情報共有シート」の導入を検討します。
- (4) 各部署の職員が定型的に行っている軽作業等を切り出し、障害者の特性に応じた職務の創出を検討します。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- ①障害者からの要望を踏まえ、環境整備を検討します。
- ②障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します。なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する②自力で通勤できることといった条件を設定する③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する④「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⑤特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する |
|--|

(3) 働き方

- ①時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- ②時差勤務制度による柔軟で多様な働き方を促進します。

(4) キャリア形成

本人の希望を踏まえつつ、必要に応じて実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

(5) その他の人事管理

- ①定期的に所属長等と面談を行い状況の把握と体調配慮に努めます。
- ②本人が希望する場合には、厚生労働省による「就労パスポート」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、適切な支援や配慮に努めます。

4. その他

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く障害者就労施設等への発注等について、予算の適正な使用、契約における経済性、公正性及び競争性に留意しつつ、障害者の活躍の場の拡大に努めます。