富里市障害者活躍推進計画

（第二次）

令和７年４月

富里市

富里市教育委員会

目　次

第１　計画策定の背景と目的

第２　策定にあたって

１　策定主体

２　計画期間

３　周知・公表

第３　障害者雇用等の状況・目標数値

１　障害者雇用率の状況

２　職場定着の状況

第４　障害者の活躍推進に向けた取組

１　推進体制の整備

２　職場環境の整備

３　職員の採用・育成等

４　優先調達等

第１　計画策定の背景と目的

令和元年６月、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」といいます。）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。

これを受け、本市においては、令和２年度から令和６年度までの５年間を計画期間とする「（第一次）富里市障害者活躍推進計画」を策定し、当該計画に基づき、障害のある人を対象とした採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用や障害のある職員の活躍の推進に取り組んでいるところですが、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公的機関である本市としては、法定雇用率の達成に加え、障害者の雇用の促進といった点においても、より一層推進していく必要があります。

障害者の活躍とは、障害者１人ひとりが、それぞれ持っている能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期的に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指す必要があります。

これらを踏まえ、障害のある職員の活躍を更に推進できるよう、目標項目については前計画を踏襲し、令和７年４月からの５年間を期間とする「（第二次）富里市障害者活躍推進計画」を策定します。

第２　策定にあたって

１　策定主体

市役所全体で障害者の活躍の推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

２　計画期間

本計画の計画期間は、令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までの５年間とします。計画期間中においても、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。

また、障害者雇用促進法第７条の３第６項の規定により、取組の実施状況を公表し、計画期間の終了時期に合わせて見直しを行い、次期の障害者活躍推進計画を策定することとします。

３　周知・公表

策定又は改定した計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況についても、毎年度、周知・公表します。

第３　障害者雇用等の状況・目標数値

１　障害者雇用率の状況

●令和６年６月１日現在の雇用率

法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
２．８％	４５７．５人	１８人	３．９３％

（参考）市長部局　３．４１％　　教育委員会部局　６．８５％

地方公共団体の機関は、原則として任命権者ごとに障害者雇用率を達成することとされていますが、一定の要件の下で、特例として任命権者の枠を超えた障害者雇用率制度の適用が認められています。

本市は、平成２５年２月に特例認定団体となり、市長部局と教育委員会部局の職員数を合算して雇用率を算出しています。

【目標値】令和７年度以降　実雇用率３．０％以上

２　職場定着の状況

障害者枠で採用された者について、常勤・非常勤ともに採用１年後の目標定着率１００％を掲げるとともに、働きやすい職場環境を築き、通勤距離等を理由としたやむを得ない転職を除き、職場の働きずらさを理由とした不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。また、必要に応じて就労支援機関とも連携し、定着に関する課題解決に向けた取組を進めます。

(1) 定着率の目標値

●採用１年後における目標定着率

常勤職員	非常勤職員
１００％	１００％

第４　障害者の活躍推進に向けた取組

１　推進体制の整備

障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めるためには、推進体制を整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、ＰＤＣＡサイクルを確立する必要があります。

また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害者理解を深めていくことが重要です。

～取 組 内 容～

(1) 組織体制の整備・相談先の確保等

ア　障害者雇用推進者の選任

総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し全庁的に取組を推進します。

＜障害者雇用推進者の業務＞

① 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置、整備その他の諸条件の整備を図るための業務

② 対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けた際に、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務

③ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表に関する業務

④ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出に関する業務

イ　障害者職業生活相談員の配置

総務課人事給与班に「障害者職業生活相談員」を配置します。

ウ　庁内相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課人事給与班に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図ります。

⑵ 障害者理解の促進

ア　職員研修の実施

さまざまな障害に対して正しい認識と理解を深め、障害に応じた適切な配慮を行い、障害のある職員が個々の特性や個性に応じて能力を有効に発揮でき、よりよい住民サービスが提供できるよう、新規採用職員研修において、障害者理解を深める研修を実施します。

イ　職員の意識醸成

障害の有無に関わらず、市役所で働く全ての職員にとって働きやすい職場の実現が求められます。その実現のためには、職員一人ひとりが障害に対する理解を深める必要があることから、上記の職員研修を継続するとともに、障害のある職員が在籍する職場においては、日ごろからコミュニケーションを図り、状況等の把握に努めます。

２　職場環境の整備

障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

～取 組 内 容～

(1) 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者との面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害の特性や能力、希望を把握します。

(2) アンケートの実施

障害者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障害のある職員を対象として、アンケートを実施します。

このアンケート結果を踏まえて、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくり向けた取組を推進します。

(3) 職務の選定、適材適所への配置

現在勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある方の能力や希望も踏まえ、管理監督者との面談、アンケート、意向調査を活用し、職務の選定、業務の適切なマッチング及び創出を行い、当事者が保有している知識や能力が最大限発揮されることにより、市民サービスの向上につながるように取り組みます。

加えて、配置後においても、各個人の就労の状況を適切に把握し、本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組むとともに、多様な業務を経験できるような配置を検討することも必要です。

３　職員の採用・育成等

職員の採用等を行うに当たっては、関係法令等を十分に踏まえて対応します。

また、採用した後も、各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

～取 組 内 容～

(1) 障害者採用の取組

ア　選考採用時の対応

選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を行います。

イ　障害学生等の実習の受入れ

大学生を対象としたインターンシップの中で、障害をもっている学生の受け入れを行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア　研修を通じた能力向上

印旛郡市広域市町村圏事務組合の研修や、千葉県自治研修センターの専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ　研修受講に当たっての配慮

研修の受講に当たり、研修実施主体と事前調整し、必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア　休暇制度の活用

時間単位での年次有給休暇の取得のほか、障害により通院の必要がある場合には、通院のための病気休暇の取得に配慮します。

(4) 障害特性等を踏まえた人事評価

障害を持った職員は、自らの特性や業務の処理能力に基づく業務目標の設定を行うことが重要です。評価者である管理監督者は、定期的な面談に加え、日頃からの声掛けを通じ、業務実績や職員の特性等を踏まえた評価を行います。

４　優先調達等

平成２５年に施行された「障害者優先調達推進法」に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大推進を図ります。

富里市障害者活躍推進計画

（令和７年度から令和１１年度）

令和７年４月１日発行