

障害者活躍推進計画

令和7年4月1日
本 庄 市 長
本 庄 市 議 会 議 長
本 庄 市 代 表 監 査 委 員
本 庄 市 農 業 委 員 会
本 庄 市 教 育 委 員 会

1 目的

本庄市では、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。）の趣旨に基づき、令和2年度に障害者活躍推進計画を策定して障害者の雇用拡大や活躍推進に努めてきました。

こうした中、令和6年4月には、改正後の障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「障害者差別解消法」という。）が施行され、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務が定められました。

また、法定雇用率については、国や地方公共団体の法定雇用率が段階的に引き上げられ、令和8年7月には3.0%となることが決定しています。

障害のある人が障害特性や個性に応じて就業し、又は、同一の職場に長期に定着するだけでなく、能力を有効に発揮できる社会の実現が益々求められるようになってきており、障害のある人一人ひとりの活躍を推進するために障害者雇用の促進が必要であることは、「第4次本庄市障害者計画」においても掲げているところです。

特に、公務部門における障害のある人の活躍は、参画拡大の観点からも重要であり、ノーマライゼーション（障害のある人を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透を図らなくてはなりません。

また、障害のある人の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する関係者等の連携も重要です。これらを踏まえ、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に行うとともに、入庁後

の長期的な支援や建設的対話の実施や障害のある人の活躍の場を拡大するための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、各任命権者において連携をしながら、障害のある職員それぞれの障害特性を踏まえつつ、全ての職員がお互いに協力し、誰もが働きやすい職場づくりを推進するため、今後、5年間（令和7年度から令和11年度）を計画期間とする新たな障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）を策定します。

なお、本計画は、障害者雇用促進法第7条の3に基づく法定計画となります。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

3 本計画の対象となる障害のある職員

本計画の対象となる障害のある職員とは、障害者手帳（※）所持者だけではなく、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る者、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（身体障害に該当しない疾患や精神障害には至らない精神疾患等）も含みます。

また、職員には会計年度任用職員を含みます。

※ 障害者手帳とは、身体障害者手帳、療育手帳及び精神障害者保健福祉手帳をいいます。

4 策定主体

障害者雇用の拡大や活躍推進に市役所全体で取り組むために、次の各任命権者が連携して本計画を策定します。

任命権者
本庄市長（市長部局）
本庄市議会議長
本庄市代表監査委員
本庄市農業委員会
本庄市教育委員会

5 計画

現状	
本庄市における障害者雇用に関する課題	平成30年に本庄市教育委員会と特例認定を受け、法定雇用率の維持に努めているが、募集をしても応募者が少ないことや令和8年7月までに法定雇用率が段階的に0.2%引き上げられ、3.0%となることを踏まえると、障害のある職員の採用を継続して進める必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 実雇用率は、特例認定を反映しています。 当該年度の6月1日時点の法定雇用率以上の実雇用率を目標とする。 ※参考 令和6年6月1日時点の実雇用率：2.93% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。
② 定着に関する目標	就職後1年定着率 100% (評価方法) 毎年の任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。
③ 職場の満足度に関する目標	【満足度の全体評価】 職場満足度の全体評価について「満足」及び「やや満足」の回答が80%以上 ※参考 令和5年度の満足度 100% (評価方法) 在籍している障害のある職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理する。
④ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 障害特性や個性を適切に把握し、障害のある職員が配属される部署を拡大する。 (評価方法) 年3回の希望者への個別面談と人事ヒアリングを参考に把握・進捗管理する。

取組内容		
1 障害者の活躍を推進する体制整備		
	(1)組織面	○障害者雇用推進者として総務部長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を全任命権者合同で設置を行う。 ○「障害者雇用推進チーム」の会議は、原則として年1回開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○人事担当は、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、埼玉労働局、ハローワーク、特別支援学校、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○職場の環境整備のための事例集の作成や積極的な情報発信を行う。
	(2)人材面	○任命権者から選任される予定の者を含めた障害者職業生活相談員の人事担当職員には、埼玉労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を積極的に受講させる。 ○人事担当は、任命権者に関わらず、職員に対して年に1回以上、障害のある職員等とともに働く上で必要となる知識の習得を目的とした研修会等の受講案内を行う。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定		
		○人事担当は、障害のある職員の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び分担について検討を行う。 ○人事担当は、新規採用又は部署異動時その他定期的に面談を行い、障害の特性等のニーズに合わせて職務の選定ができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○人事担当及び所属長は、疾病や事故等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
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	○人事担当及び財政担当は、基礎的環境整備として、障害のある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○障害者職業生活相談員は、障害のある職員に対する定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な状況把握・体調配慮を行う。なお、その上で措置を講じる場合は、障害のある職員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する。

	(2) 募集・採用	○所属長は、採用選考に当たり、障害のある人からの要望を踏まえ、試験における補聴器の持込みなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ○所属長は、募集・採用を行う際は、以下の取扱いを行わないよう職員に徹底する。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
	(3) 働き方	○人事担当は、テレワーク勤務、早出遅出勤務等の利用を促進するとともに、障害特性に配慮した柔軟な働き方について検討を行い、必要な制度の整備を図る。 ○人事担当及び所属長は、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する。
	(4) キャリア形成	○所属長は、職員との面談を通じて、障害のある職員を含むすべての職員の主体的なキャリア形成を支援する。 ○所属長は、本人の希望等も踏まえつつ、能力向上やスキルアップを目的とした研修等への参加を奨励する。 ○研修において、障害のある職員が他の職員同様の環境で受講できるよう必要な措置を講じる。

	(5)その他の人事管理	○人事担当及び財政担当は、障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○人事担当及び所属長は、本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、関係する就労支援機関と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4 その他		
		○全職員は、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を通じて、障害のある人の活躍の場の拡大を推進する。

6 計画の周知及び公表

障害者雇用促進法第7条の3第4項及び第5項の規定に基づき、各任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なくこれを全職員に周知及び公表します。

原則として、計画を作成・変更してから1か月以内に、庁内ポータルへの掲載による全職員への周知及びホームページへの掲載による公表を行います。

7 実施状況の点検及び公表

本計画に基づく取組の実施の状況（以下「実施状況」という。）の点検に当たっては、障害者雇用推進チームによる定期的な実施状況のフォローアップ等をあらかじめ明確化するとともに、実施状況を一元的に把握・点検できる体制・仕組みを整備します。

また、把握・点検の際には、本計画作成時に想定していた状況からの変化があり、又はその変化に応じて本計画に盛り込んでいない取組を柔軟に実施している場合には、それらも含めて分析します。