

# 第2次八街市障がい者活躍推進計画

令和7年4月

八 街 市 長  
八街市議会議長  
八街市教育委員会  
八街市選挙管理委員会  
八街市代表監査委員  
八街市農業委員会

# I はじめに

## I 策定の趣旨

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「法」といいます。）の改正が行われたことに伴い、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が定める指針に則して、「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」の作成することとされました。

これを受け、本市では、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「八街市障がい者活躍推進計画」を策定し、当該計画に基づき、障がいのある方を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備などに取り組んできました。

また、「八街市総合計画2025」において将来都市像を「緑豊かに心豊かに健やかにともに支え合い安心して暮らせる八街」と定め、「思いやりにあふれる街」をまちづくりの目標の一つに掲げ、障がいのある、なしに関わらず、誰もが同じように地域の中で日常生活や社会生活を営むことができるよう、ノーマライゼーションの理念の普及を推進することとしています。

障がい者の活躍とは、「障がい者一人一人が、障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、すべての障がいのある職員が生きがいをもって活躍できるよう、市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、障がい者の活躍推進に向けた取組をより一層進め、障がい者雇用の質の向上を図るための取組を推進できるよう、前計画の目標項目を踏まえ、新たに「第2次八街市障がい者活躍推進計画」を策定します。

## 2 策定主体

障がい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取り組んでいくためには、各任命権者が一体的に取組を推進していくことが重要であるため、本計画は、各任命権者共通の取組として連名で策定します。

### 〈策定主体〉

市長（水道事業管理者の権限を行う市長を含みます。）、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会

## 3 計画期間

本計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度の取組の実施の状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを実施します。

## 4 障がい者雇用に関する状況

### (1) 障がい者雇用率の状況

法の改正により、障がい者法定雇用率が3.0%に引き上げられ、計画的な雇入れができるよう、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられます。

本市では、令和5年6月1日時点の法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者数が未達成となつたため、障がい者採用計画を作成するとともに、多様な採用活動を行つたことにより、令和6年6月1日時点では法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者数を達成しています。

今後、障がい者法定雇用率が引き上がることから、障がい者の職員採用に積極的に取り組む必要があります。

(参考) 障がい者雇用率の状況（令和2年度～令和6年度）（※1）

年度（※2）	法定雇用率	実雇用率	法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者の数
令和2年度	2.5%	2.84%	0人
令和3年度	2.6%	2.78%	0人
令和4年度	2.6%	2.52%	0人
令和5年度	2.6%	2.31%	1.5人
令和6年度	2.8%	2.78%	0人

（※1）八街市は、法の規定による特例認定を受けているため、市長部局と教育委員会を合算して算定しています。

（※2）各年度6月1日時点の障がい者である職員の任免状況です。

### (2) 障がいのある職員の定着状況

令和2年度から令和6年度における障がいのある新規採用職員の採用1年後の定着率は、100%（※）です。

（※）令和2年度から令和6年度までの5年間の平均。ただし、令和2年度、令和5年度及び令和6年度は、対象者なしのため除きます。

(参考) 障がいのある職員の定着状況（令和2年度～令和6年度）

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
採用1年後の定着率	対象者なし	100%	100%	対象者なし	対象者なし

## II 計画目標

以下の計画目標を掲げ、「誰もが働きやすい職場づくり」のため取り組んでいきます。

市長部局と教育委員会は法第42条第1項に基づく特例認定を受け、両機関を合算して障がい者の任免状況通報を行っていることから、実雇用率についても合わせて目標値を設定します。

なお、所属職員数が少数で障がい者の雇用義務がない議会事務局、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、障がい者の任免状況通報の対象ではありませんが、障がい者雇用の推進に関する理解を促進することを目標とします。

### I 障がい者の採用に関する目標

- ・各年度6月1日時点における法定雇用率を達成します。
- ・障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。

<評価方法>

毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理します。

### 2 障がい者の定着に関する目標

- ・障がいのある職員の不本意な離職を生じさせないようにします。
- ・障がいのある新規採用職員の1年経過後の定着率100%を維持します。

<評価方法>

毎年度末、当該年度に採用した障がいのある職員の定着状況を把握・進捗管理します。

### III 取組内容

本計画に基づき、「誰もが働きやすい職場作り」の取組を持続的・継続的に進めていくため、以下の取組を行い、実施状況の点検結果を踏まえた対策及び計画の見直しを実施します。

#### I 障がい者の活躍を推進する体制整備

##### (1) 組織面

###### ①障がい者雇用推進者の選任

障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、法第78条に規定する障がい者雇用推進者として、総務部総務課長を選任します。

###### ②障がい者職業生活相談員の選任

障がいのある職員が相談しやすい体制となるよう、法第79条に規定する障がい者職業生活相談員として、総務部総務課職員を選任します。相談員は、人事担当者、産業医等、内容に応じた相談先を確保するとともに、それらの相談先を障がいのある職員に周知します。

##### (2) 人材面

###### ①障がい者職業生活相談員の研修受講

障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）が、千葉労働局等が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講するなど、知識の習得と責任感の醸成に努めます。

###### ②障がい者への理解促進のための職員の研修受講

障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、千葉労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります。

#### 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、必要に応じてアンケート等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行います。

(2) 新規採用又は部署異動の時期に必要に応じて面談等を行い、業務の適切なマッチングができているかの点検を行います。

#### 3 障がい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

障がいのある職員に対して、面談その他の適切な方法により必要とされる配慮等を把握し、必要な措置を講じます。なお、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員の要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。

## (2) 募集・採用

学生を対象としたインターンシップで障がいのある学生の受け入れ希望があった場合は、希望する部署でのインターンシップが実施できるよう、可能な限り必要な措置を講じます。

また、採用選考にあたっては、障がい者からの要望を踏まえ、面接においては、手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫した採用に努めます。なお、募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・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

時差通勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。

また、通院や体への負担を考慮し、年次休暇等の計画的かつ有効な利用を促進します。

## (4) キャリア形成

キャリア形成に関する本人の希望確認のための面談等を実施し、障がいのある職員の希望を踏まえた職域の拡大等につなげるための庁内研修やeラーニング等による研修を実施します。

## (5) その他の人事管理

所属長による人事評価面談、人事担当者による声かけ等を通じ、状況把握・体調配慮を行います。

## 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」に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。