

安中市障害者活躍推進計画【第2期】

令和7年4月1日

安中市長
安中市議会議長
安中市農業委員会
安中市教育委員会
安中市代表監査委員

安中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の一部を改正する法律」(令和元年法律第36号)による改正後の「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号)第7条の3第1項の規定に基づき、安中市長、安中市議会議長、安中市農業委員会、安中市教育委員会、安中市代表監査委員が策定する計画です。

計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
安中市における障害者雇用に関する課題	安中市においては、安中市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っております。令和5年度から法定雇用率が基準を下回ったことにより、障害者採用計画を作成し、採用活動を行ってまいりました。その結果、令和6年12月31日時点で雇用率2.89%となり、基準を上回ることができています。 ただし、令和8年7月には、地方自治体の法定雇用率は3.0%に引き上げとなることから、引き続き積極的な採用活動を実施する必要があります。 本計画のもと、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引き続き取り組んでいくことが重要であります。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 (各年度)当該年6月1日時点での法定雇用率以上を目標とする。 【評価方法】 毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行うものとする。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。 【評価方法】 毎年の任免状況通報時や年度末に、人事記録やアンケート等を元に当該年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行うものとする。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】 全体満足度が前年度を上回るようにする。なお、計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集します。 【満足度の評価方法】 毎年6月1日時点で在籍している障害のある職員(新規採用を除く)に対し、ヒアリングやアンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行うものとする。
④キャリア形成に関する目標	本人の希望等も踏まえつつ、実務やスキルアップ向上研修等の機会を設けます。

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職員課長を選任する。 ○障害者である職員や障害者である職員とともに働く職員や関係者から広く意見を聴取し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しを行う。 ○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係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、関係者間において情報を共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定を含む)については、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障害者に対しての合理的配慮や共生社会の確立に向けた理解を深めるため、全職員を対象とした研修を毎年度実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障害者が担う業務の切り出しと、活躍に向けた環境整備を推進する。 ○現に勤務する障害者が従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。 ○新たな採用者については、能力や本人の希望を踏まえ、配属先と調整したうえで決定する。
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	
(1)職務環境	○人事異動時をはじめ障害者が望む場合において、障害者職業生活相談員が、本人及び所属長と面談を行い、必要な配慮を行うための措置を講じる。 ○障害者である職員の要望を踏まえ、職務環境の課題把握と改善に努める。 ○改正障害者雇用促進法に基づく合理的配慮指針に基づき、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する。
(2)募集・採用	○採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、点字での筆記試験の実施や面接における手話通訳者の配置等、障害特性への配慮を行う。 ○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者を対象とした職場見学会、職場実習等を積極的に行う。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・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受入れを実施する。

(3)働き方	○会計年度任用職員について、短時間勤務を可能とし、柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や病気休暇など各種休暇制度の利用を促進する。
(4)キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修やキャリアアップにつながる研修等の教育訓練を実施する。
(5)その他の人事管理	○定期的な面談の設定、書面による意向調査及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、通院への配慮、働き方の取組を行う。 ○本人が希望する場合には、厚生労働省が作成した「就労パスポート」の活用により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
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等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を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。