第2次旭市職員障害者活躍推進計画

令和7年4月

旭市

旭市長・旭市議会議長・旭市教育委員会
旭市選挙管理委員会・旭市代表監査委員
旭市農業委員会・旭市消防長

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置付け	2
3	計画期間	2
4	計画の推進体制	2
5	計画の周知、点検及び公表	2
6	障害者雇用に関する現状と課題	3
	(1) 市長事務部局、教育委員会事務局	3
	(2) 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	3
	(3) 消防本部	3
7	計画の目標	4
	(1) 採用に関する目標	4
	(2) 定着に関する目標	4
	(3) キャリア形成に関する目標	4
	(4) 障害者雇用の推進に関する理解の促進	4
8	取組内容	5
	(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	5
	ア 組織	5
	イ 人材	5
	(2) 障害者が活躍できる職務の選定・創出	5
	(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	6
	ア 職務環境	6
	イ 募集・採用	6
	ウ 働き方	7
	エ キャリア形成	7
	(4) その他	7

1 計画策定の趣旨

旭市では、旭市総合戦略において「障害のある人が地域と関わりを持ち、必要な支援を受けながら自立した生活、ともに活躍できる地域づくりに取り組む」ことを障害者福祉施策の目指す姿として掲げ、障害のある人が社会参加と自立できる社会、「ともに生きるまち、あさひ」の実現に向けて取り組んでいます。

また、障害者の活躍については、国においても、「障害のある人が、希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害のある人と共に働くことが当たり前の社会の実現に向けて、障害者雇用対策の一層の充実を図っていく必要がある」（内閣府「障害者施策の概況（障害者白書）」より）としており、障害者雇用の量的拡大及び質的向上を図っていく必要があります。

特に、国及び地方公共団体においては、民間の事業主に対して率先垂範する立場にあることから、法定雇用率の達成だけに留まらず、障害者雇用を継続的に進めていくことが重要です。しかしながら、平成30年に、国をはじめ公務部門の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。

これらを踏まえ、公務部門における障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施し、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、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「障害者雇用促進法」という。）が改正され、国及び地方公共団体の全ての機関に「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（障害者活躍推進計画）」の策定が義務付けられました。

このため、本市においても令和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1次）旭市職員障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある人の雇用を積極的に進めるとともに、障害のある職員一人ひとりが、障害の特性や個性に応じて、その能力を有効に発揮し、自分らしく活躍できる職場環境づくりを推進してきました。

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進めることが重要であり、障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍を持続的に推進していくため、前計画を踏襲しつつ、「第2次旭市職員障害者活躍推進計画」（以下「本計画」といいます。）を策定いたします。

2 計画の位置付け

本計画は、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づく、「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」とします。

また、旭市総合戦略及び市の関連する各種計画との整合・連携を図ります。

3 計画期間

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。

ただし、計画期間中も目標の達成状況や取組の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 計画の推進体制

障害のある職員の活躍推進にあたり、各任命権者が連携して本計画の取組を推進します。

機関（部局）	任命権者
市長事務部局	旭市長
議会事務局	旭市議会議長
教育委員会事務局	旭市教育委員会
選挙管理委員会事務局	旭市選挙管理委員会
監査委員事務局	旭市代表監査委員
農業委員会事務局	旭市農業委員会
消防本部	旭市消防長

5 計画の周知、点検及び公表

目標の達成に向けて、市全体で取組を推進するため、職員に対して計画の内容や実施状況等について周知します。

毎年度、計画の実施状況を点検するとともに、その進捗状況について市ホームページで公表します。

6 障害者雇用に関する現状と課題

(1) 市長事務部局、教育委員会事務局

本市では、障害者雇用促進法第 42 条第 1 項に基づく特例認定（市長事務部局・教育委員会事務局・消防本部の合算による雇用率の算定）を受けています。

特例認定による本市の実雇用率は、令和 6 年 6 月 1 日時点で法定雇用率を達成していますが、現に在籍している障害のある職員の中には、本計画の期間中に任用期間の満了を迎える職員もいることから、今後も法定雇用率を達成するため、職員募集・採用活動を継続して行うとともに、在籍している障害のある職員が、その能力を發揮できるよう、更なる体制整備や各種取組を進めていく必要があります。

(2) 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

これらの機関は、いずれも職員定数が 10 人未満の小規模な機関（選挙管理委員会事務局は総務課職員が兼任）であり、各機関独自での職員募集・採用は行っていません。

現在、障害のある職員も在籍していませんが、障害者雇用の必要性や様々な障害特性に対して理解を深めていく必要があります。

(3) 消防本部

消防本部は職員定数 120 人の機関ですが、そのほとんどが、障害者雇用促進法第 38 条に規定する除外職員に該当する消防吏員で構成されており、採用においても障害者に限定した職員募集・採用は行っていません。

現在、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）となった職員が在籍していることから、今後も障害者雇用の必要性や様々な障害特性に対して理解を深めていく必要があります。

7 計画の目標

各機関の現状や課題等を踏まえ、本計画における目標を以下のとおり設定します。

(1) 採用に関する目標

目標	各年6月1日時点の法定雇用率を上回るよう、正規職員及び会計年度任用職員の採用を行う。 ※令和7年の法定雇用率：2.8% (今後、令和8年7月1日から3.0%へ引き上げられる予定) ※令和6年の本市雇用率：3.07% (市長事務部局・教育委員会事務局・消防本部の合算(特例認定)による率)
対象機関	市長事務部局、教育委員会事務局
評価方法	毎年の任免状況の報告により把握・進捗管理する。

(2) 定着に関する目標

目標	採用や人事異動のほか、在職中の疾病・事故等により障害のある職員が在籍することとなった場合に、その職員の定着を促進し、不本意な理由での離職を極力生じさせないようにする。
対象機関	全ての機関
評価方法	毎年の任免状況の報告時期に合わせ、人事記録等を元に該当職員の定着状況を把握する。

(3) キャリア形成に関する目標

目標	障害者が能力を発揮できる職域や業務を拡大する。
対象機関	市長事務部局、教育委員会事務局
評価方法	人事記録等を元に把握・進捗管理する。

(4) 障害者雇用の推進に関する理解の促進

目標	職員が障害者雇用の推進に関する理解を深める。
対象機関	全ての機関
評価方法	障害者雇用に係る情報提供の実施状況や研修等の参加状況等を把握する。

8 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織

- ① 障害者雇用の促進及び障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るため、各機関において、障害者雇用促進法第78条に基づく障害者雇用推進者を選任(ただし、選挙管理委員会事務局を除く。)します。

機関(部局)	障害者雇用推進者
市長事務部局	総務課長
議会事務局	議会事務局長
教育委員会事務局	教育委員会教育総務課長
監査委員事務局	監査委員事務局長
農業委員会事務局	農業委員会事務局長
消防本部	消防本部総務課長

- ② 人事担当課(総務課)と障害者雇用推進者とが連携し、障害のある職員が働きやすい職場環境の構築に向けた検討や、本計画の実施状況の点検・見直し等を行います。
- ③ 障害のある職員が5人以上在籍する機関においては、障害者雇用促進法第79条に基づく障害者職業生活相談員を選任し、障害のある職員の職業生活に関する相談・指導を行います。
- ④ 組織内の相談窓口を人事担当課とし、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員と連携を図るとともに、必要に応じて市の産業医や組織外の関係機関(千葉労働局、公共職業安定所その他障害者の支援機関等)とも連携します。

イ 人材

- ① 障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)に、千葉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受講させます。
- ② 障害のある職員が配属されている部署を中心に、千葉労働局ほか関係機関等が開催する研修・講座等の受講案内を行い、積極的な参加を募ります。
- ③ 障害の特性に関する理解や障害のある職員と共に働くにあたっての心構えなどを障害のある職員が配属されている部署等に周知します。

(2) 障害者が活躍できる職務の選定・創出

- ① 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討します。

- ② 人事管理にあたっては、人事担当課が所属長へのヒアリングや障害のある職員からの自己申告書その他適切な方法により、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかを点検し、必要に応じて対応を検討します。
- ③ 中途障害者となり、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、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) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- ① 障害特性に配慮した施設面での環境整備（多目的トイレ、エレベーター、スロープ、休憩室等の整備）や障害のある職員からの要望も踏まえ、就労支援機器（拡大機等）の導入等の環境整備を検討します。
- ② 新規採用した障害者については、所属での定期的な面談等により、また、人事異動等により障害のある職員が在籍した場合においては、定期的を実施する人事考課の面談等により、必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
- ③ 中途障害者となった場合に、職場復帰のために必要な職務環境の整備や通院への配慮、働き方の見直し等に取り組みます。
- ④ 障害のある職員が希望する場合には、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ます。
- ⑤ 環境整備にあたっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、職場側に過重な負担を及ぼさない範囲で適切に実施します。

イ 募集・採用

- ① 採用選考にあたり、応募者からの要望を踏まえ、障害の特性に配慮した選考方法や職務の選定の工夫に努めます。
- ② 正規職員の採用に加え、短時間勤務等の多様な勤務形態が可能な会計年度任用職員の採用を行います。
- ③ 障害者を対象とした職員の募集・採用にあたり、以下の取扱いを行いません。
 - ・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。
- ④ 特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした短期間の職場実習を積極的に行います。

ウ 働き方

- ① 時差出勤制度等の柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- ② 時間単位の年次有給休暇や、特別休暇等の各種休暇制度の利用を促進します。

エ キャリア形成

- ① 障害のある職員が自ら設定した目標や経験を考慮し、業務分担や職務選定を検討します。
- ② 障害のある職員の要望も踏まえ、実務研修、能力向上研修等の教育訓練を実施します。

(4) その他

- ① 国等による「障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。