

第2次渋川市障害者活躍推進計画

令和7年4月1日
渋川市長
渋川市教育委員会
渋川市議会議長
渋川市代表監査委員
渋川市農業委員会

I 基本的事項

1 計画策定の趣旨

令和元年6月に改正された、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。）により、障害者の雇用を一層推進するため、国や地方公共団体が自ら率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が定める指針に則し、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）の策定が義務付けられた。本市においても、障害者の社会参加と、障害のある職員の活躍を推進するため、令和2年4月に渋川市障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を策定した。

今般、同計画の期間が令和7年3月31日をもって満了となったことから、新たに第2次計画を策定する。本計画を基に、障害のある職員一人ひとりが、その障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、職場に定着して働き続けることができるよう取組を進めるとともに、障害の有無に関わらず多様な人材が活躍できる、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて取り組む。

2 計画策定主体

市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を促進するため、渋川市長（上下水道事業管理者の権限を行う市長を含む。）、渋川市教育委員会、渋川市議会議長、渋川市代表監査委員、渋川市農業委員会が連名により策定する計画である。

3 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年間を計画期間とする。
なお、計画に基づく取組の実施状況等を踏まえ、必要に応じ計画の見直しを行う。

4 計画の周知及び公表

計画の策定（改定）又は変更を行った場合は、庁内イントラネットワーク等への掲載により職員に対して周知するとともに、市ホームページへの掲載により公表する。

また、計画に基づく数値目標の達成状況等について、毎年度、市ホームページに掲載し公表する。

Ⅱ 障害者雇用の現状と課題

1 障害者採用選考の実施状況

本市では、障害者雇用促進法等に基づき、平成28年度から正規職員について身体障害者を対象とした採用選考を実施し、令和元年度からは対象に知的障害者及び精神障害者を加え、年齢要件を段階的に引き上げるなど、積極的な採用を実施している。その他、平成30年度からは、障害者の特性や希望に合わせた柔軟な雇用形態が可能となる臨時職員（会計年度任用職員）の採用選考を開始し、状況に応じて随時募集・採用を実施している。

2 障害者雇用率の状況

障害者雇用率の推移（各年度6月1日現在）

年度	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率	不足数
令和2年度	2.50%	1,029.0人	15人	1.46%	10人
令和3年度	2.60%	997.5人	16人	1.60%	9人
令和4年度		988.0人	15人	1.52%	10人
令和5年度		1,011.5人	20.5人	2.03%	5.5人
令和6年度	2.80%	946.5人	26.5人	2.80%	0人

※障害者雇用促進法第42条に定める特例の認定を受けていることから、市長部局と教育委員会とで合算して障害者雇用率を算出している。

※「算定基礎となる職員数」とは、法定雇用率算定に際し厚生労働省が定める基準により、職員総数から除外職員数等を除いた職員数であり、対象となる会計年度任用職員を含む。

※「障害者数」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者の数

※「不足数」とは法定雇用率を達成するために採用しなければならない障害者の数

3 職場定着の状況

障害のある職員の定着率

採用者	左記のうち採用後 1年以内の離職者	採用1年後の定着率
5人	1人	80.0%

※令和2年度から令和5年度までの採用者（会計年度任用職員を除く。）

4 現状と課題

本市では、平成30年に、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、障害者を対象とした採用試験の受験資格、年齢要件等の見直しや、臨時職員（会計年度任用職員）の採用選考を開始するなど、積極的な採用活動を行い、令和6年6月1日時点において、法定雇用率を達成した。しかしながら、令和8年7月には地方自治体の法定雇用率が3.0%に引上げとなることから、法定雇用率を上回る雇用率を維持するために、引き続き障害のある職員の積極的な採用を継続する必要がある。

障害のある職員がその能力を十分に発揮するために、業務内容や職場環境に応じて、合理的配慮の提供がされることが重要であり、職員一人ひとりが働きやすい職場環境を今後さらに整えていく必要がある。

また、職場環境を起因とする不本意な離職者を生じさせないため、職員全員が障害のある職員に対する理解を深めることや、働き方やキャリア形成支援など、障害があっても安心して働き続けられる職場づくりを推進していく必要がある。

III 目標

1 採用に関する目標

実雇用率は、各年度の6月1日時点の法定雇用率以上とする。

（参考：令和6年6月1日時点の実雇用率 2.80%）

【評価方法】 毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

※市長部局と教育委員会は特例認定を受けているため、両部局の合算値により判断する。その他部局については、現時点において職員

数が基準に満たないため、障害者雇用の推進に関する理解を促進することとする。

2 定着に関する目標

障害のある職員の定着状況データを把握し、職場環境を起因とする不本意な離職者を極力生じさせないように努める。

【評価方法】 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。また、障害のある職員の退職時には、本人及び所属職員等へヒアリング調査等を実施し、可能な範囲で退職理由等の把握に努める。

IV 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

ア 障害者雇用推進者として人事課長を選任し、全庁的に取組を推進する。

(令和元年11月25日に選任済)

イ 障害者職業生活相談員として総務部人事課職員を選任し、各種相談に対応する。なお、選任された者(選任予定の者を含む。)は、群馬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する。

ウ 組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、産業医、支援担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(群馬労働局、渋川公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関)と連携体制を構築する。

エ 相談窓口について、庁内イントラネットワーク等で周知するほか、会計年度任用職員については、新規採用時に相談先について説明する。

オ 役割分担については、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

ア 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省又は群馬労働局が開催する「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、参加者を募る。

イ 障害のある職員の新規受入れ職場に対し、障害のある職員本人の希望に応じて、障害のある職員と共に働くに当たっての心構えなどを配置前に周知するほか、部署異動の際は、新しい職場で支障なく業務が行えるよう、配慮事項の情報提供等を行う。

ウ 新採用職員や新任課長等を対象として、障害者差別の禁止、合理的配慮の提供等に係る研修を実施し、障害への理解醸成を図る。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定

- (1) 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定について検討を行う。
- (2) 新規採用又は部署異動その他定期的に面談等を行い、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の点検を行い、必要に応じて業務の見直しなどを検討する。

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

ア 障害のある職員からの要望を踏まえ、必要に応じて、執務室のレイアウト変更や、就労支援機器の購入等環境整備を検討する。

イ 障害のある職員については、面談等により定期的に必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

ウ 措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、所属職員等の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

ア インターンシップにおいて、障害のある学生の受け入れを積極的に検討する。

イ 採用選考に当たり、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工夫し、採用に努める。

ウ 募集・採用に当たっては、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の受入れを実施する。

(3) 働き方

ア 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。

イ 会計年度任用職員について、短時間勤務等の柔軟な勤務形態の活用を促進する。

(4) キャリア形成

ア 会計年度任用職員について、採用の時点で本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

イ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

(5) その他の人事管理

ア 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。

イ 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、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。

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する。