

燕市障がい者活躍推進計画

令和2年4月 策定

令和7年4月 改訂

目次

1. 計画策定の趣旨	3
2. 計画策定主体	3
3. 計画期間	3
4. 計画の周知・公表	3
5. 障がい者雇用の現状と課題	4
6. 目標	5
(1) 採用に関する目標.....	5
(2) 定着に関する目標.....	5
(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標.....	5
7. 取組内容	6
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備.....	6
(2) 職務の選定及び適切な見直し.....	6
(3) 環境整備・人事管理.....	6
(4) その他.....	7

※ 本計画では、「障がい」と「障害」の表記について、次のとおりとします。

○ 特定の事項を示さない一般的な言い回しについては「障がい」と表記します。

○ 法令等に基づく制度及び施設等の名称、組織名、事業等の固有名称に「障害」が使用されている場合はそのまま表記します。

1. 計画策定の趣旨

本市では、「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。以下、「障害者雇用促進法」という。)等に基づき、これまでも障がい者を対象とした採用をはじめ、働きやすい職場環境の整備など障がい者雇用に取り組んできました。

令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体においては、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、障がいのある職員が職業生活において活躍できる取組を進める障がい者活躍推進計画の策定が義務付けられました。

これを受け、本市では令和2年4月に「燕市障がい者活躍推進計画」を策定し、取組を進めてきたところですが、このたび、令和6年度末で計画期間が終了することから、障害者雇用促進法第7条の2第1項及び第7条の3第1項の規定に基づいて国が定める「障害者活躍推進計画作成指針」(令和5年3月一部改正)及びこれまでの取組状況や課題を踏まえ、令和7年4月1日から向こう5年間を計画期間とする新たな計画として策定(改訂)しました。

今後、本計画に基づき、障がいのある職員一人ひとりが障がい特性や個性に応じた能力を有効に発揮するとともに、全ての職員が働きやすい環境となるよう取組を進めていきます。

2. 計画策定主体

本市全体で障がい者雇用の推進に向けた取組を一体的に行うため、各任命権者が連携して計画を策定しています。

※任命権者：市長、教育委員会、市議会議長、選挙管理委員会、
代表監査委員、農業委員会

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年間を計画期間とします。
なお、計画期間中であっても必要に応じて見直しを行うこととします。

4. 計画の周知・公表

本計画の内容については職員全体に周知するとともに、本計画及び各年度の取組状況等は市ホームページにおいて公表します。

5. 障がい者雇用の現状と課題

本市では、障がい者を対象とした募集・採用を毎年度実施しており、本市における障がい者雇用率は、近年、法定雇用率に達する水準を維持しています。

しかしながら、今後、法定雇用率の引き上げが予定されていることから、これまで以上に積極的な採用に努め、雇用率の向上を図っていく必要があります。

また、採用を進める一方で、短期間での退職者も一部発生していることから、職場定着のため、働きやすい環境づくりに一層取り組む必要があります。

【障がい者雇用率の推移】

(各年度6月1日現在)

年度	法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者 雇用者数	実雇用率
令和2年度	2.50%	777.0人	21人	2.70%
令和3年度	2.60%	774.0人	25人	3.23%
令和4年度	2.60%	788.5人	28人	3.55%
令和5年度	2.60%	929.5人	29人	3.12%
令和6年度	2.80%	928.0人	26人	2.80%

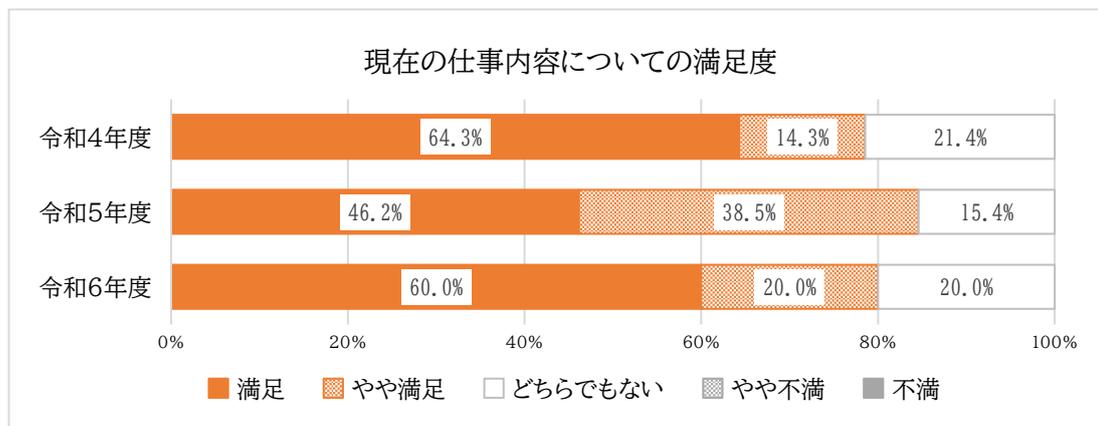
※本市においては、市長部局及び教育委員会の採用及び人事異動を実質的に一体で行っているため、令和元年度から「認定地方機関」としての特例認定を受けており、教育委員会の職員を市長部局の職員とみなし合算して実雇用率を算定しています。

【職場定着の状況】

採用者数 (令和2年度から令和6年度までの累計)	6か月定着率	1年定着率
16人	93.8%	87.5%

※職務に起因しない疾病等を理由とする退職を除きます。

【職場満足度の状況】



資料 「職場等の満足度に関するアンケート調査」(燕市総務課)

6. 目標

(1) 採用に関する目標

① 市長部局、教育委員会

毎年6月1日時点の障がい者雇用率が法定雇用率以上となるよう、障がい者雇用を継続的に推進します。

【法定雇用率】

令和7年6月1日時点	2.8%
令和8年7月1日以降	3.0%

〔評価方法〕

毎年度の障がい者の任免状況通報^{*1}により把握し、進捗管理を行います。

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

障がい者の任免状況を通報する組織に該当しませんが、職員に対して、障がい者雇用に関する理解の促進を図ります。

(2) 定着に関する目標

令和2年度から令和6年度までの期間における障がい者雇用の新規採用者の1年間の定着率は87.5%であることから、引き続き障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、不本意な離職を極力生じさせないこととします。

〔評価方法〕

毎年度の任免状況通報に合わせて、人事記録を基に前年度採用者の定着状況を把握します。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメント^{*2}に関する目標

障がいのある職員を対象に実施する「職場等の満足度に関するアンケート調査」の項目のうち、現在の仕事内容の満足度^{*3}について、80%以上を維持することとします。

〔評価方法〕

アンケート調査を毎年度実施し、把握します。

^{*1} 障害者雇用促進法の規定に基づき、毎年6月1日現在の障がい者の任免状況を労働局に通報する制度で、国及び地方公共団体に義務付けられています。

^{*2} ワーク・エンゲージメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した状態のことで、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3要素が揃った状態と定義されています。

^{*3} 満足度は、選択肢の「満足」と「やや満足」の割合の合計とします。

7. 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として総務課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員として国が定める基準の実務経験を有する職員を選任します。
- 組織内のサポート体制(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、管理職員、その他所属職員、組織外の支援機関等)を整備します。

(2) 職務の選定及び適切な見直し

- 採用選考時に障がい者からの要望を確認しながら、障がいの特性に配慮した職務の選定を行います。
- 採用後も障がいのある職員との面談やアンケート等を通じて、従事する業務が適切にマッチングしているか等の点検を行い、必要に応じて職務の見直しを検討します。

(3) 環境整備・人事管理

- 障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入や作業マニュアルの変更等による作業の簡素化を検討します。
- 障がい者の採用機会を広げるため、ハローワークが主催する合同面接会等に参加します。
- 採用選考にあたっては、就労支援員^{*4}の同席を認めるなど、障がい者の要望を踏まえながら必要な措置を講じます。
- 人事評価面談等の定期的な実施により、状況把握や体調面への必要な配慮を行います。
- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労支援パスポート^{*5}」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性などについての情報を共有し、適切な支援や措置を講じます。
- 障がいのある職員の配置にあたっては、職業生活に支障を来たすことがないよう、バリアフリーの施設環境について配慮します。
- 年次有給休暇や療養休暇の時間単位での取得など休暇利用の促進を図ります。
- 職員の希望を踏まえつつ、職場研修や接遇研修などの教育訓練を実施します。

^{*4} 就労支援員は、就労を目指す障がい者を対象に現場実習や就職活動に関する支援のほか、就職後に職場に定着できるよう訪問・相談などの支援を行います。

^{*5} 精神障害者等の就労支援パスポートは、障がい者が働くうえでの自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツールです。

(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。
- 障がいの特性について職場全体で理解を深めるなど、職員の意識啓発を図ります。