

第二期

大泉町障害者活躍推進計画

大泉町長・大泉町教育委員会

令和7年4月

目次

1	策定にあたって	1
1-1	計画策定の背景	1
1-2	計画期間と位置づけ	1
1-3	周知・公表	2
2	本町の障害者雇用の現状と課題	3
2-1	障害者雇用に係る現状	3
2-2	障害者雇用に係る課題	5
3	目標	7
3-1	採用に関する目標	7
3-2	定着に関する目標	7
3-3	キャリア形成に関する目標	8
3-4	満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	8
4	取組内容	9
4-1	障害者の活躍を推進する体制整備	9
4-2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	11
4-3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	11
5	その他	13

「障害」の表記について

現在、全国的な傾向として「障害」の害の字をひらがなに改め、「障がい」と表記する自治体が多くなっています。本町では、法律において「障害」の表記がなされているため、原則としてすべての文章で「障害」の表記をしています。国の法制度等で固有名詞として「障がい」の表記が用いられるものについては、「障害」の害の字をひらがなで表記しています。

1 策定にあたって

■1-1 計画策定の背景

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が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針（以下「指針」という。）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（以下「障害者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

「あらゆる差別の撤廃をめざす人権擁護条例」を策定している本町においては、これらの状況を踏まえ、障害を有する職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、いきいきと一人ひとりが活躍できるよう、令和2年10月から令和7年3月31日までを期間とする大泉町障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を策定いたしました。

こうした取組の結果、障害者雇用率は、計画当初の令和元年6月1日現在の実雇用率3.41%から、令和6年6月1日には3.72%となり、当初計画の目標であった3.51%を達成している状況です。

今後も障害を有する職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを目指して、令和7年4月1日から令和12年3月31日を期間とする「第2期大泉町障害者活躍推進計画」を策定しました。

■1-2 計画期間と位置づけ

本計画は、指針に準じて策定し、令和7年度から令和11年度の5年間の計画の期間としますが、取組状況を踏まえながら、必要に応じ見直しを行うものとしします。

また、「大泉町みらい創造羅針盤～大泉町総合計画 2019～」、「第六次大泉町障害者基本計画」、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する大泉町職員対応要領」などと整合性を図ります。

■1-3 周知・公表

策定または改定を行った計画は、庁内イントラネット等で職員に対し周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度町のホームページへの掲載により公表します。

2 本町の障害者雇用の現状と課題

■2-1 障害者雇用に係る現状

1) 障害を有する職員の働く環境の整備状況

障害を有する職員の総合的な相談窓口として、総務部総務課人事係を定めています。

平成28年4月より、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下「障害者差別解消法」という。）が施行されたことに伴い、職員一人ひとりが障害に対する理解を深め、障害を有する人に対して場面に応じた適切な対応ができるよう全職員対象に研修を実施し、以降、新規採用職員に対し、障害者差別解消法に係る研修を行っています。

加えて、令和3年度及び5年度には、障害を理由とする差別解消の推進に関する職員研修（DET研修^{※1}）を行い、令和3年度からはオンライン研修である「障害者雇用研修会」に参加するなど、より障害への理解を深められるように多くの研修を実施しています。

また、平成28年度には職員駐車場内において「思いやり駐車場」を設置し、身体障害者、妊産婦、けがや病気等により移動に配慮が必要な職員に対して、専用駐車区画を設けています。

一方で、障害を有する職員の活躍を推進していく観点では、所属する職場での人的サポートや、それぞれの障害の特性に対する理解等、組織全体として、当該職員の活躍推進を図る体制整備は十分とは言えない状況です。

※1 DET（Disability Equality Training）：障害者自身がファシリテーター（対話の進行役）となって進める研修

2) 職務の選定・創出の状況

障害を有する職員の職務の選定については、配属された職場において行い、事務を進めるに際しては、同僚や上司が助言・指導をしています。

また、遂行できる職務や障害特性に応じた職務については、業務全般に

対する本人の取り組み状況を踏まえ、上司等が把握するとともに、人事部署が調査を行っています。

3) 障害者の法定雇用率

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされており、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

法定雇用率は、令和6年4月より2.6%から2.8%に変更され、令和8年7月からは、3.0%に引き上げられる予定になっています。

本町においては、下記の表のとおり、法定雇用率を下回っている年度※もありますが、令和元年度からは法定雇用率を上回っています。

表【本町の実雇用率及び法定雇用率との比較の推移】

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
本町の実雇用率(%)	2.61	2.41	3.41	3.85	3.78	3.74	3.42	3.72
法定雇用率(%)	2.30	2.50	2.50	2.50	2.60	2.60	2.60	2.80
不足人数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0

※障害者雇用率が法定雇用率を下回る年度：不足人数が1人未満のため充足。

4) 採用試験の実施状況

本町では、平成25年度から身体障害者を対象とした採用試験を実施しました。

平成30年4月から障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わったこと、同年12月に人事院による「障害者の採用に係る募集及び採用の方法等に関する基本的な考え方等について」の通知を踏まえ、令和元年度の試験より、従来の身体障害者のみではなく、知的障害者及び精神障害者も含めて受験可能とするよう対象を拡大しました。

また、採用選考に当たって、障害者からの要望を踏まえ、合理的配慮を行い、障害者の積極的な採用に努めました。しかし、計画策定以降の採用はありませんでした。

5) 職場定着の状況

障害者の活躍を推進していくためには、積極的な採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける職場環境づくりが重要です。

本町の職場定着率は以下のとおりとなっています。

採用年度	採用1年後の職場定着率
令和2年度	0%
令和3年度	-
令和4年度	-
令和5年度	-
令和6年度	-

※令和2年度は、障害を有する職員の不本意な離職ではありません。

※令和3年度から6年度は障害者の採用はありませんでした。

■2-2 障害者雇用に係る課題

本町では、雇用面を踏まえると、法定雇用率を上回っておりますが、障害を有する職員が、住民サービスの担い手としてそれぞれの能力を発揮できる職場づくりが必要です。現状を踏まえ、以下の4点を課題として整理しました。

・課題1：募集・採用

障害者雇用率は法定雇用率を上回っているが、計画策定以降、障害者の採用はなかったため、現在の採用方法に加えて障害者の特性に配慮した選考などについて検討していく必要があること。

・課題2：組織・職務環境

人的サポート体制を確立し、多様な相談先を確保するなど、障害を有する職員が相談をしやすいような体制を整備すること。

令和8年度から新庁舎が供用開始になることを踏まえ、施設や支援機器などのハード面での職務環境改善により、働きやすい環境づくりを進めていく必要があること。

・ 課題3：人材

上司など周囲の職員は、障害の特性について理解し、障害を有する職員が能力を有効に発揮することができるように配慮する必要があること。

そのため、研修等の取組を推進することにより、障害を有する職員とともに働くことについての知識・技術の向上を図ること。

・ 課題4：職務の選定・創出

各職場において、障害を有する職員とのコミュニケーションを図るべく、庁舎内のネットワークにおける掲示で、障害を有する職員の特徴及び配慮事項の周知をするなど一定の取り組みを行ってきたが、遂行できる職務や希望する職務の把握に関して課題が残っていること。

本人の意欲や個性・特性に応じて能力を発揮することができるように、職務の選定及び創出に向けた検討を行い、障害を有する職員の業務の幅を広げていく必要があること。

3 目標

本町における障害者雇用の現状及び課題を踏まえ、次の4つの目標を設定します。

■3-1 採用に関する目標

1) 実雇用率の設定

目標値の設定については、障害者雇用促進法施行令により令和8年7月より法定雇用率の引き上げ(0.2ポイント)が予定されていることを鑑み、当初計画での目標値である3.51%を維持します。

*参考：法定雇用率 現行2.80%、令和8年7月からは3.00%

2) 評価方法

毎年の任免状況通報^{※1}により、把握・進捗管理を行います。

※1 任免状況通報：障害者雇用促進法において、地方公共団体の任命権者に対し年1回、障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することを義務付けているもの。

■3-2 定着に関する目標

1) 定性的な目標とデータ集積

定量的な数値目標は設定しませんが、本計画の趣旨を踏まえ、この期間における目標は、「障害を有する職員の不本意な離職を極力生じさせない」こととし、今後、障害を有する職員の定着状況データの把握を行います。

2) 評価方法

障害を有する職員への人的サポート体制等の整備により状況を把握します。

■3-3 キャリア形成に関する目標

1) 担当する職務の拡大

例えば、障害を有する職員が、窓口業務未経験の場合に窓口で接客できるようにしたりするなど、行うことのできる業務の範囲を増やしていくこと（新たな職域を開拓する）を目標とします。

2) 評価方法

障害を有する職員やその上司との面談・アンケートにより、把握・進捗管理を行います。

■3-4 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

1) 満足度、ワーク・エンゲージメント^{※2}

障害を有する職員の満足度として、「仕事に満足している」、ワーク・エンゲージメントでは、「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」、「仕事に誇りを感じる」を設定します。

目標値は、「令和5年度末に実施した数値(基準値)を上回る」とします。

目標項目	現状値 (令和6年3月)	目標 (令和11年3月)
仕事への満足度	80%	85%
ワーク・エンゲージメント	70%	85%

※「仕事への満足度」は、アンケートにおいて「満足」、「やや満足」と回答した職員の割合です。

※「ワーク・エンゲージメント^{※2}」は、アンケートにおいて仕事にやりがいを感じている「やや感じている」と回答して職員の割合です。

※2 ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）：「仕事に誇りや、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）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるもの。

2) 評価方法

在籍している障害を有する職員に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。

4 取組内容

障害者雇用の4つの目標を達成するため、具体的な取組を進めていきます。

■4-1 障害者の活躍を推進する体制整備

1) 組織面

任命権者は、障害者雇用促進法第78条に基づく、「障害者雇用推進者^{※1}（以下「雇用推進者」という。）」、同法79条に基づく「障害者職業生活相談員^{※2}（以下「職業生活相談員」という。）」を選任しなければならないとされています。

組織面における人的サポート体制として、前述した雇用推進者、職業生活相談員、支援担当者、衛生管理者、障害を有する職員の参画を得て「障害者雇用推進チーム^{※3}（以下「推進チーム」という。）」を設置し、本計画の実施状況の点検・見直し等を行います。

- ・雇用推進者として、総務課長を選任する。
- ・職業生活相談員として、人事係長を選任する。
- ・支援担当者は、障害を有する職員の配属先の係長とする。

※1 障害者雇用推進者：障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図る。障害者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るなどの業務を担います。

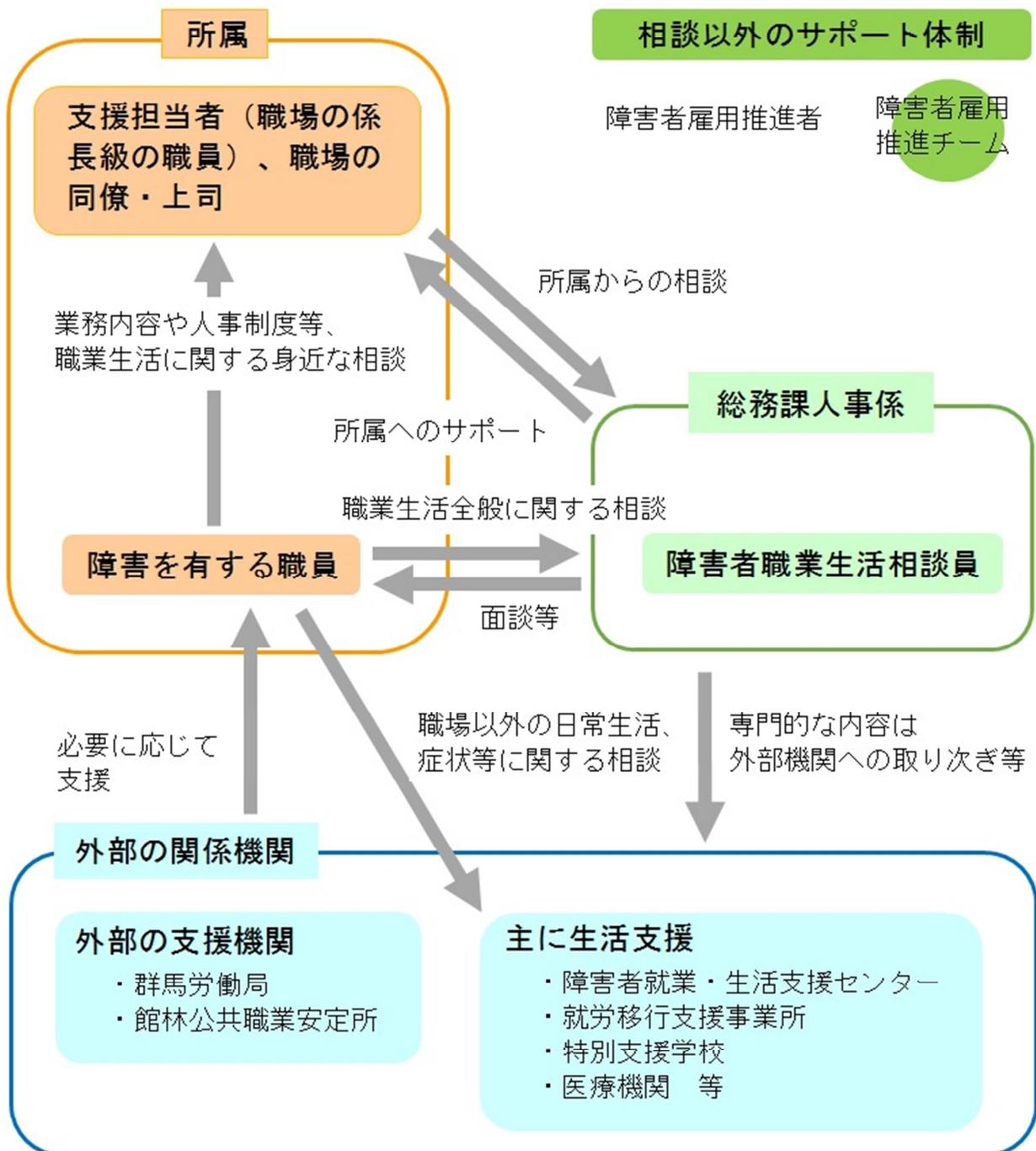
※2 障害者職業生活相談員：障害を有する職員の適性・能力に応じた職務の選定、職業能力の向上、職場の人間関係などの職場生活に関する相談・指導を担います。（認定講習必要）

※3 障害者雇用推進チーム：法定雇用率の達成と障害を有する職員が活躍できる職場環境の整備について、機関全体で積極的に取り組む体制を整えることを目的として設置する

ものです。

組織内の人的サポート体制を継続するとともに、組織外の関係機関（群馬労働局、館林公共職業安定所等）と連携体制を維持します。

【障害者の活躍を推進する体制のイメージ図】



2) 人材面

職業生活相談員に選任された者（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します。

特に、障害を有する職員の職場の同僚・上司を対象として、障害についての特性などの基礎知識や、共に働く上での必要な配慮等を学ぶための研修を実施します。

■4-2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害を有する職員の障害の特性を理解し、本人の意欲や個性に応じて能力を発揮することができるよう、職務の選定及び創出に向けた検討を継続して行います。検討にあたっては、支援担当者や所属長からのヒアリング、アンケートまたは面談等を実施します。

■4-3 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

基礎的環境整備として現在は、専用駐車スペース（思いやり駐車場）を設置していますが、要望を踏まえた環境整備を検討します。

新規に採用した障害を有する職員に対して、職業生活相談員等が採用初年度に面談を実施するとともに、その後も本人の希望や状況により所属長や支援担当者等が随時面談を行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

2) 募集・採用

採用選考に当たり、障害を有する職員からの要望を踏まえ、面接時における手話通訳者の配置など、障害の特性に配慮した選考方法や、インターンシップの中で障害を有する学生の受入れ等について検討を行います。

また、募集・採用に当たっては、以下の取扱いは行いません。

- ・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。

3) 働き方

時差出勤・早出遅出制度、休憩時間の弾力的な設定などの柔軟な時間管理制度は、障害を有する職員の状況等を踏まえ、必要に応じ利用促進に努めます。

併せて、時間単位の年次有給休暇や、特別休暇または病気休暇などの各種休暇の利用も促進します。

4) キャリア形成

障害を有する職員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します。

会計年度任用職員については、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する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います。また、任期終了まで残り1か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行い(必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成したりする)、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援します。

5) その他の人事管理

定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

中途障害者^{※4}については、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います。

本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」^{※5}の活用等により、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ます。

※4 中途障害者：在職中に疾病・事故等により障害者となった人。

※5 精神障害者等の就労パスポート：障害を有する人が、働く上での自分の特徴や希望する配慮などを整理し、就職や職場定着に向け、支援機関や職場と必要な支援などについて話し合う際に活用できる情報共有ツール。

5 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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

また、障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会の開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）の実施に努めます。