

障がいの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
(印西市障害者活躍推進計画)

—令和7年度～令和11年度—

令和7年4月

印西市

目 次

I	障害者活躍推進計画の策定に当たって	1
1.	策定の趣旨	1
2.	策定主体	1
3.	計画期間	1
4.	周知・公表	2
II	状況把握	3
1.	障がいのある人の雇用の状況	3
2.	職場定着の状況	5
3.	職員アンケートの結果	6
4.	課題	7
III	計画の目標	8
1.	採用に関する目標	8
2.	定着に関する目標	8
3.	満足度に関する目標	8
IV	障がいのある職員の活躍推進に向けた取組	9
1.	組織体制の整備	9
2.	職務の選定・創出	9
3.	職場環境の整備・人事管理	10
4.	その他	11

I 障害者活躍推進計画の策定に当たって

1. 策定の趣旨

令和元年6月に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。）が改正され、地方公共団体に「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り組みに関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」の策定・実施が義務付けられるとともに、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に、国及び地方公共団体が率先して、障がいのある人の雇用に取り組む必要性和法定雇用率の達成にとどまらず、雇用を継続的に進めることの重要性が明記されました。

これを受け、本市では、令和2年度から令和6年度までの5か年を計画期間とする障害者活躍推進計画を策定し、本計画に基づき、障がいのある人の活躍の推進に取り組んできました。当該計画の計画期間が令和6年度末をもって満了することから、これまでの取組状況を踏まえた上で、障がいのある人の活躍の場の拡大のための取組を引き続き実施するため、本計画を策定します。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が、働きやすい職場となるよう、市全体で取り組んでいきます。

2. 策定主体

障がいのある職員の活躍をより一層推進するため、市長と教育委員会との共通の取組として本計画を策定します。

3. 計画期間

計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5か年とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証をし、それらの結果を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

4. 周知・公表

（１）職員に対する計画の周知

計画の策定や改定をした際は、庁内情報システム等を通じて、全ての職員に周知します。

（２）公表

計画の策定や改定をした際は、市ホームページで公表します。

また、計画に掲げる取組の実施状況や目標の達成状況等についても、毎年度、公表します。

Ⅱ 状況把握

1. 障がいのある人の雇用の状況

障がいのある人の法定雇用率（以下「法定雇用率」という。）については、障害者雇用促進法において、国・地方公共団体等の公的機関は、民間企業よりも高い法定雇用率が定められ、また、その雇用の状況を毎年度通報し、公表するものとしています。

近年の市の障がいのある人の雇用状況は次のとおりです。（毎年6月1日時点通報の障害者雇用促進法第40条の規定に基づく障がい者の任免状況より）

※法定雇用率の達成

- 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数に、法定雇用率を乗じて得た数（1人未満切り捨て）から、障がいのある職員の数（勤務時間数及び障がいの状況によりカウント数が変わります。）を減じて0人となることをもって達成とします。

※実雇用率

- 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数のうち、障がいのある職員の数割合とします。そのため、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0人となることがあり、この場合、法定雇用率は達成とします。

※障がいのある職員の数

- 障がいのある職員数は、重度の身体障がい者1人を2人相当に、短時間勤務職員1人を0.5人相当に計上する等しており、実人数と異なります。

(1) 市長部局

年度	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障がいのある職員の数	達成状況	(参考) 実雇用率
令和6年度	2.8%	734.0人	17.5人	未達成	2.38%
令和5年度	2.6%	700.0人	16.5人	未達成	2.36%
令和4年度		677.0人	14.5人	未達成	2.14%
令和3年度		684.0人	16.5人	未達成	2.41%
令和2年度	2.5%	665.5人	16.0人	達成	2.40%

※令和3年度、令和4年度、令和5年度及び令和6年度の6月1日時点では法定雇用率を下回っていましたが、各年内にて法定雇用率を達成しました。

(2) 教育委員会部局

年度	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障がいのある職員の数	達成状況	(参考) 実雇用率
令和6年度	2.8%	260.5人	10.0人	達成	3.84%
令和5年度	2.6%	240.0人	7.5人	達成	3.12%
令和4年度		258.5人	6.0人	達成	2.32%
令和3年度		255.5人	6.5人	達成	2.54%
令和2年度	2.5%	245.0人	6.0人	達成	2.45%

【参考】令和6年度の国・千葉県の状況

機関	法定雇用率	達成状況	実雇用率
国	2.8%	43 機関で達成 1 機関で未達成	3.07%
千葉県（知事部局）		達成	3.09%
千葉県（教育委員会）	2.7%	達成	2.74%

2. 職場定着の状況

障がいのある職員の近年の採用後1年の定着率は次のとおりです。

年度	定着率
令和5年度	100%
令和4年度	100%
令和3年度	100%

※採用後1年の定着率については、年度の途中に採用された職員が同年3月末時点で在籍していれば定着している者としてカウントしています。

【参考】一般企業での就職後の職場定着状況

身体障害	知的障害	精神障害
60.8%	68.0%	49.3%

(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター(JEED)
平成29年4月「障害者の就業状況等に関する調査研究」より)

3. 職員アンケートの結果

障がいのある職員が活躍しやすい職場づくりを進めるために、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

問1. 現在の職場で働いていることについての全体的な満足度

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
12 人	4 人	0 人	1 人	0 人
70.6%	23.5%	0.0%	5.9%	0.0%

問2. 現在の仕事内容に対しての満足度

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
8 人	7 人	1 人	1 人	0 人
47.1%	41.2%	5.9%	5.9%	0.0%

問3. 現在の業務量に対しての満足度

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
7 人	7 人	2 人	1 人	0 人
41.2%	41.2%	11.8%	5.9%	0.0%

問4. 物理的な作業環境に対しての満足度

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
3 人	6 人	4 人	4 人	0 人
17.6%	35.3%	23.5%	23.5%	0.0%

問5. 職場内での相談環境に対しての満足度

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
6 人	5 人	3 人	3 人	0 人
35.3%	29.4%	17.6%	17.6%	0.0%

問6. 勤務する上での障がいへの配慮に対しての満足度

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
5 人	7 人	4 人	1 人	0 人
29.4%	41.2%	23.5%	5.9%	0.0%

※問1 から問6までの各構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100%にならないことがあります。

4. 課題

法定雇用率の達成状況において、各年内には法定雇用率を達成しているものの、6月1日時点では未達成であることが多く、また、国では令和8年7月1日から法定雇用率を3.0%（教育委員会2.9%）に引き上げる方針を示しているため、障がいのある人の雇用により積極的に取り組む必要があります。

また、障がいのある職員が継続して活躍するためには、雇用率の維持だけでなく、職場環境の整備、支援機器の導入といったハード面の整備とともに、研修や相談体制の充実といったソフト面の整備が必要と考えます。

Ⅲ 計画の目標

1. 採用に関する目標

今後の法定雇用率の改正に合わせて、実雇用率による法定雇用率の達成を目標とします。

【評価方法】

毎年の任免状況通報により達成状況を把握するとともに、進捗管理を行います。

2. 定着に関する目標

不本意な離職者を生じさせないことを目標とし、採用１年後の定着率が１００％となるよう努めます。

【評価方法】

人事記録等により採用者の定着状況を把握するとともに、進捗管理を行います。

3. 満足度に関する目標

全体満足度が前年度を上回ることを目標とします。

【評価方法】

毎年、任免状況通報の基準日（６月１日）に在籍している障がいのある職員に対し、アンケート調査を実施し、職場の全体満足度を把握するとともに、進捗管理を行います。

Ⅳ 障がいのある職員の活躍推進に向けた取組

1. 組織体制の整備

- (1) 職員の採用に関しては、人事担当課において全庁的に実施しているため、人事担当課長を「障害者雇用推進者」として選任し、市全体で本計画への取組を推進します。
- (2) 障がいのある職員の適性・能力に応じた職務の選定や人間関係等の職場生活に関すること、職場適応の向上に関することなど、職業生活全般の指導・相談を行うため、「障害者職業生活相談員」を選任します。障害者職業生活相談員は、適正に職務を遂行するため、必要に応じて障害者職業生活相談員資格認定講習など各種研修に参加させることで、障がいのある人への理解や知識の向上を図ります。
- (3) 障がいのある職員や配属先の職員の相談窓口を人事担当課に置き、相談者の意向等を踏まえつつ、必要に応じて産業医との連携を図ります。
- (4) 厚生労働省千葉労働局職業対策課などの国等の機関の相談窓口を活用することで、内容に応じた多様な相談に対応できる環境づくりに努めます。
- (5) 業務上の指導等を行う職場の上司・同僚が日常的な配慮等を行うことで、常に職場内で相談しやすい環境づくりに努めます。
- (6) 新たに配属となる所属長に、障がいのある職員が申し出た障がいの特性や職場に求める配慮事項を配属前に周知します。
- (7) 障がいのある職員が配属されている部署を主な対象として、障がいのある職員を支援するための研修を実施します。

2. 職務の選定・創出

- (1) 職務の選定に当たっては、採用時の面接やアンケートの実施等により、一人ひとりの特性・能力等を把握し、本人に合った業務の割り振りや職場への配置を行う等、業務との適切なマッチングを図ります。

- (2) 庁内各部署へ業務に関する調査を実施し、現状を把握した上で職務の創出を図ります。

3. 職場環境の整備・人事管理

- (1) 新規に採用した障がいのある職員については、定期的な声掛けや面談の実施等により必要な配慮を把握し、継続的な措置を講じていきます。
- (2) 就労するための環境整備や支援機器の購入など、必要に応じて関係部署と連携することで、就労環境の向上に努めます。
- (3) 募集に当たっては、公共職業安定所など外部機関との連携や就労支援のための企業説明会などを活用することで、就労意欲のある障がいのある人に積極的に広く周知します。
- (4) 採用選考に当たり、応募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、障がいの特性に配慮した選考方法に努めます。
- (5) 障がいの特性や体調等を考慮して、段階的な勤務時間の延長や治療と業務の両立支援を考慮するなど、様々な勤務形態による柔軟な採用に努めます。
- (6) 募集・採用に当たっては、次のような取扱いを行わず、公平公正な募集採用を行います。
- ・ 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。
 - ・ 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け入れを実施する。
- (7) 時間単位の年次休暇や特別休暇などの制度の周知を図るとともに、制度の利用を促すことで、体調管理に十分配慮します。
- (8) 本人の希望等を踏まえつつ、研修への受講を推奨し、実務能力の向上や専門知識の修得を図ります。

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の推進等に関する法律」及び「印西市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための指針」に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じ、市全体で障がいのある人の活躍の場の拡大を推進します。