

# 第二次佐倉市障害者活躍推進計画

(令和6年4月～令和10年3月)

佐倉市

令和6年4月1日

## 1 はじめに

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」といいます。）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に即して、「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」を作成することとされました。

これを受け、本市においては、令和2年度から令和5年度までの3年間を計画期間とする「(第一次)佐倉市障害者活躍推進計画」を策定し、当該計画に基づき、障害のある職員の活躍の推進に関する施策を推進しているところですが、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公的機関である本市においては、法定雇用率の達成に加え、障害者の雇用促進といった点においても、より一層推進していく必要があります。

障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、就業して同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

これらを踏まえ、障害のある職員の活躍を更に推進できるよう、目標項目については前計画を踏襲しつつ、見えてきた主な課題に対応する新たな取り組みを盛り込んだ、第二次佐倉市障害者活躍推進計画（以下「本計画」といいます。）を策定します。

令和6年4月1日

佐倉市長

佐倉市上下水道事業管理者

佐倉市教育委員会

## 2 任命権者及び機関

本計画を策定する任命権者は、市長、上下水道事業管理者及び教育委員会です。

本計画は、市長部局、上下水道部及び教育委員会事務局が実施する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なります。

本市は、令和4年5月に認定された特例により、市長部局、公営企業（佐倉市上下水道部）、佐倉市教育委員会の3つの機関を一つの機関として取り扱っていることから、本計画では、3つの部局共通の取組として計画しています。

## 3 計画期間

本計画の計画期間は、第5次佐倉市総合計画の中期基本計画の期間に合わせ、令和6年4月1日から令和10年3月31日までの4年間とします。

計画期間中、法第7条の3第6項の規定により、取組の実施の状況を公表し、計画期間の終了時期に合わせて見直しを行い、次期の障害者活躍推進計画を策定することとします。

## 4 障害者雇用における状況と課題

### (ア) 障害者法定雇用率の引き上げ

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、障害者法定雇用率が3.0%（現行2.6%）に引き上げられます。このことを踏まえ、計画的な雇い入れができるよう、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられる予定です。障害者の活躍を推進していくためには、市が率先して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環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

### (イ) 雇用障害者数

障害者雇用率制度上の障害者である職員のうち、50歳を超えている職員の数が、5割を超えており、今後、相当数の職員が定年で退職していくことが見込まれるため、職員の定年延長も見据えた上で、計画的に障害者雇用を推進していく必要があります。

## (ウ) 障害者雇用の状況

令和元年6月の法改正に伴い、障害の種別や程度に関わらず、障害をお持ちのすべての職員が活躍できる職場環境が求められており、障害者の採用にあたっては、正規職員だけでなく、障害種別に応じた勤務形態に対応できるよう、会計年度任用職員の採用といった新たな取り組みを推進していく必要があります。

## (エ) チャレンジドオフィスの概要

チャレンジドオフィス事業（知的・精神障害者チャレンジ雇用）は、市での業務経験を踏まえ民間企業等への就労を目指していただくことを目的に、主に知的障害者、精神障害者を対象に市の会計年度任用職員として採用しています。

平成22年に1名の採用から順次拡大し、現在は任用期間の間に民間企業への就労等、一般就労に向けてステップアップすることを目指すという事業形態で、4名の障害者の方を採用しています。

本事業は、チャレンジ雇用職員のステップアップと同時に、市としても障害者の雇用を通じ、一人ひとりの働き方を見直し、誰もが働きやすい職場環境づくりへとステップアップしていくことも目的の一つとしています。

## 5 目標

### (ア) 採用に関する目標

各年6月1日において、実雇用率を障害者雇用率制度上の法定雇用率以上にします。

参考：令和5年6月1日時点の実雇用率 2.58%

（法定雇用障害者数は、職員数に法定雇用率を乗じた人数の端数を切り捨てて計算しているため、法定雇用率の2.6%は下回っていますが、法定雇用障害者数に達しています。）

### (イ) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

## 6 取組内容

### (ア) 障害者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用促進法第78条に規定する「障害者雇用推進者」に総務部人事課長を選任します。
- 障害者雇用推進者は、市長部局において法定雇用率以上の実雇用率を維持するとともに、本市の障害者採用を計画的に実施していきます。
- 障害者職業生活相談員は、随時職員の職業生活に関する相談や指導を行います。

#### <障害者雇用推進者の業務>

- ① 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ための業務
- ② 対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告にかかる厚生労働省との連絡に関する業務
- ④ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ⑤ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

### (イ) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 新規に採用した職員については、本人の障害特性を把握するため、採用後の数年間は重点的に本人や所属職員からの聞き取りを行うなど、能力を発揮するための環境の整備及び職務の選定に努めます。
- 職員の配置換えについては、自己申告などに基づき、本人の障害特性に適した職務を把握した上で行うよう努めます。

### (ウ) 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

- 配置換えに当たっては、勤務場所における階段の有無など、物理的な環境にも配慮します。
- 下肢機能障害により歩行が困難である職員に対しては、公共施設内の駐車場を利用することについて配慮します。

- 多様な働き方が選択できるテレワークや時差出勤を推進します。
- 各個人の就労の状況を適切に把握するため、面談等による障害者本人とのコミュニケーションはもとより、必要に応じて、職場の上司や同僚からの聞き取りを行います。

## ② 募集・採用

- 採用試験においては、受験者が試験会場にて希望する配慮事項に、最大限配慮します。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いはいたしません。
  - 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
  - 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
  - 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
  - 「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こと。
  - 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施すること。
- 正規職員での採用に加え、勤務時間に柔軟性のある会計年度任用職員としての採用について検討します。

## ③ その他の人事管理

- 通院の必要がある場合については、通院の療養休暇等の取得に配慮します。

## (エ) その他

- 佐倉市障害者就労施設等からの物品等の調達方針に基づき、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

第二次佐倉市障害者活躍推進計画  
(令和6年4月1日策定)

佐倉市総務部人事課  
〒285-8501 佐倉市海隣寺町9 7 番地  
電話 043-484-1111 (代表)