

第二次障がい者活躍推進計画

令和 7 年 4 月策定

(計画期間：令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日)

那珂川市



目 次

I	計画策定にあたって	- 2 -
01	計画策定の趣旨	- 2 -
02	策定主体	- 2 -
03	計画の対象となる障がい者の範囲	- 2 -
04	本市における障がい者雇用に関する現状および課題	- 2 -
II	計画期間	- 3 -
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	- 3 -
01	推進体制の整備	- 3 -
	（1）組織面	
	（2）人材面	
02	職務の選定・創出	- 4 -
03	職場環境の整備及び人事管理	- 4 -
	（1）職場環境	
	（2）募集・採用	
	（3）働き方	
	（4）キャリア形成	
	（5）その他の人事管理	
IV	数値目標	- 5 -
01	採用に関する目標	- 5 -
02	定着に関する目標	- 5 -
V	その他	- 5 -

I 計画策定にあたって

01 計画策定の趣旨

令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、国および地方公共団体が率先して障がい者を雇用し、その活躍を推進する責務が明確化されました。また、厚生労働大臣が策定する「障害者活躍推進計画作成指針」に基づき、国や地方公共団体においては、「障がい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、「障がい者活躍推進計画」という。）を策定することが義務付けられています。

本市では、この法改正を受けて、令和2年度に第一次障がい者活躍推進計画を策定し、障がいのある職員の採用や職場定着、職場環境の整備、庁内の理解促進等に取り組んできました。

これからの取組や成果や課題を踏まえ、障がいのある職員がその能力を十分に発揮し、安心して働き続けられる職場づくりをさらに推進していくことが求められています。

今回策定する第二次障がい者活躍推進計画（計画期間：令和7年4月1日から令和12年3月31日）は、第一次計画における取組の成果や課題を踏まえつつ、障がいのある職員がより一層活躍できる環境の整備を目指すものです。多様性を尊重し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるとともに、地方公共団体として率先して障がい者の活躍を支援してまいります。

02 策定主体

○那珂川市長部局、那珂川市教育委員会

03 計画の対象となる障がい者の範囲

障害者活躍推進計画作成指針において、障がいのある職員の範囲を常勤・非常勤と定めているため、本計画の対象となる「障がいのある職員」とは、正規職員、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員を指し、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障がい者（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能に障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受けたり、職業生活を営むことが困難であったりする職員）とします。

04 本市における障がい者雇用に関する現状及び課題

障害者雇用促進法において、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、障がい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。

○本市における前計画策定時（令和２年度）から令和６年度現在までの雇用率は以下のとおりです。法定雇用率は、令和８年７月に３.０％まで引き上げられます。

○本市は、令和２年度及び令和３年度に法定雇用率を下回る状況となりました。そのため、令和３年度には障がい者枠による職員採用試験を実施し、雇用率の改善に努めてきました。今後も、障がいのある職員が安心して働き、活躍できる環境づくりを進めながら、安定的な雇用の確保に取り組んでいきます。

【実績（正職員・任期付職員・再任用職員・会計年度任用職員）：各年度６月１日時点】

	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
法令雇用率	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8
市長部局	1.4	1.91	3.32	2.86	2.96
教育委員会	1.69	1.82	1.96	2.8	2.64
市全体（合計）	1.46	1.89	3.05	2.84	2.87

※本市は、障害者雇用促進法第４２条第１項の規定する基準に適合する認定を受けて、「認定地方機関」として取り扱うため、市長部局、教育委員会の各々の職員数を合算し、一つの事業所として雇用率の報告を行っています。

○本市における課題としては、年度によって法定雇用率を安定的に満たすことが難しい状況にあり、職場環境や業務上の配慮をさらに充実させる必要があります。また、職員全体が障がいへの理解を深め、共に働く意識を高めていくことも重要です。加えて、令和８年７月に法定雇用率が３.０％に引き上げられることを踏まえ、より計画的かつ継続的に障がい者雇用を進めていくことが必要です。

Ⅱ 計画期間

本計画の期間は、令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までとします。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

01 推進体制の整備

前計画での取組を踏まえ、本計画で下記の内容に取り組むこととします。

（１）組織面

○障害者雇用推進者として人事秘書課長を選任します。

○障がい者である職員の相談窓口として、障害者雇職業生活相談員を選任します。

- 組織内のサポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有します。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新します。

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者等について、厚生労働省や福岡労働局が開催する講習やセミナーを積極的に受講するよう促していきます。

02 職務の選定・創出

現に勤務している障がいのある職員や今後採用する障がいのある職員の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、適宜面談などを活用しながら、職員の選定や創出について検討を行います。

03 職場環境の整備及び人事管理

(1) 職場環境

定期的な面談などを通じて、障がいのある職員が職務を遂行するうえで必要な配慮の有無を把握します。そのうえで、職員からの要望を十分に踏まえつつ、過重な負担とならない範囲で、継続的かつ適切に必要な措置を講じ、職員が安心して働き、能力を十分に発揮できる職場環境の整備に努めます。

(2) 募集・採用

- 大学生を対象としたインターンシップの中で、障がいのある学生の受け入れについて検討します。

○職員の募集・採用においては、特に必要な条件と認められる場合を除き、特定の障害種別に限定せず、障がいのある方に広く門戸を開き、能力や適性のみを採用基準とした公正な採用に努めます。

- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除する、または特定の障がいに限定すること
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること
- ・介助なしで業務を遂行できること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、雇用期間中に支援が受けられること」といった条件を設定すること

(3) 働き方

障がいのある職員が働きやすい環境を整備するため、在宅勤務やフレックスタイム制の導入・促進に努めるとともに、時差出勤や早出・遅出制度など、柔軟な時間管理制度の利用を積極的に促進していきます。また、時間単位の年次休暇や病気休暇など、各種休暇の利用も推進し、職員が安心して働ける職場環境の充実を図ります。

(4) キャリア形成

職員の障がいに関する理解促進のため、本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や向上研修などの各種教育訓練を実施し、職員の能力向上やキャリア形成を支援します。

(5) その他の人事管理

中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）が円滑に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みを行います。

IV 数値目標

01 採用に関する目標

毎年の任免状況通報により障がいのある職員及び法定雇用率の把握・採用の進捗を管理します。

本市における現在の障がい者雇用率の状況を踏まえ、計画期間において、下記の雇用率を目標とする。

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	2.87% (令和6年6月1日)	3.3%以上 (令和11年6月1日)

02 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないことを目標としています。その達成状況の評価方法として、毎年の任免状況通報のタイミングで人事記録を基に採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行います。

V 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に関する法律に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進します。