

第2期さくら市障がい者活躍推進計画

令和7年3月策定

1 計画の策定にあたって

(1) 策定の背景等

本市においては、これまで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」）や令和2年3月に策定した「さくら市障がい者活躍推進計画」等に基づき障がいのある人を対象とした採用、働きやすい環境の整備等を取り組んできました。

この度、現計画期間が終了することに伴い、障がいのある人を対象とした採用や働きやすい職場環境の整備等、これまでの取組の課題や成果などを踏まえつつ第2期さくら市障がい者活躍推進計画（以下「第2期計画」）を策定しました。

第2期計画では、法定雇用率の引き上げを見据えた計画的な雇用を行うとともに、不本意な離職を極力生じさせないよう職場への定着の向上に資する職場環境の整備を行い、障がいの種別を問わず一人ひとりが安心して働くことができる職場づくりに向け取り組んでいきます。

(2) 計画期間

計画期間は令和7年度から令和11年度までとします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

(3) 策定主体

さくら市長、さくら市教育委員会では、別に計画を策定しますが、それぞれの機関の採用活動を市長部局で一括して実施していること、そして障がいのある職員の活躍を両部局で一体的に進めることとするため、目標は共通とします。

(4) 周知公表

策定、見直しをした計画は職員に対して周知するとともに、市のホームページに記載するなど、適切な方法で公表します。

また、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度公表します。

2 障害者雇用等の状況

(1) 障害者雇用率の状況

さくら市障がい者活躍推進計画の期間（令和2年度～令和6年度）における各年の6月1日時点の障害者雇用率は次のとおりです。

《「さくら市障がい者活躍推進計画」期間内の状況》

年度	法定雇用率※ 1	法定雇用 障害者数	法定障害者数の 算定基礎となる 職員数	本市の 障がいのある 職員数※ 2	本市の 障害者雇用率
令和2年度	2.5%	13人	543人	12人	2.21%
令和3年度	2.6%	14人	557人	9人	1.62%
令和4年度	2.6%	14人	567人	13人	2.29%
令和5年度	2.6%	14人	571.5人	13人	2.27%
令和6年度	2.8%	15人	551人	15人	2.72%

※1：令和8年7月には法定雇用率は3.0%に引き上げられます。

※2：本市の障がいのある職員数は障害者雇用促進法の規定に基づき算出した人数です。

3 障害者の活躍推進に向けた取組

(1) 推進体制の整備

ア、障害者雇用推進者の選任・役割

総務課長を「障がい者雇用推進者」として選任し、障がい者の雇用の促進及び雇用の継続を図るため、必要な措置を講じます。

イ、障がい者職業生活相談員の選任・役割

総務課課長補佐、総務課人事係長を「障がい者職業生活相談員」として選任し、職場環境の整備、勤務条件など職業生活全般における相談・指導等必要な措置を講じます。

ウ、障がい者雇用推進チームの設置・役割

人事担当職員、財政担当職員、管財担当職員、障がいのある職員等を構成員として「障がい者雇用推進チーム」を設置し、第2期計画の策定、見直し及び検証、協議を行い、その意見を計画等に反映しました。

第2期計画の策定後も障がい者雇用推進チームにて、必要に応じ計画の進捗管理、計画の見直し等を実施します。

エ、相談窓口の活用

総務課に設置した相談窓口を、障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等へ更なる周知を行い窓口の活用を推進し、障がいのある職員が活躍できる職場づくりを推進します。

オ、職員向け研修の活用

在籍する職員に対して、障がいのある職員の障がい特性の理解や対応等に関する内容の研修を受講を行い、各職場における職務の遂行に必要な合理的な配慮を講じます。

(2) 職員の募集・採用・人事異動

目標：障害者雇用率は、当該年6月1日現在の法定雇用率以上とする。

ア、募集案内時の対応

市のホームページに職員採用に関する募集案内を掲載する際には、ウェブアクセシビリティに配慮し、障がい者が必要な情報を得られるようにします。

イ、採用選考時の対応

拡大印刷や筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等を同席とするなど、採用試験の実施に当たり、必要な配慮を行います。

ウ、障害特性等を踏まえた人事異動

上司による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる行政職の人事異動にあたっては、障害特性を踏まえた配置など、必要な配慮を行います。

(3) 職場環境の整備

目標：不本意な離職者を極力生じさせない。

ア、就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

イ、上司との面談、周囲の職員との会話等を通じた合理的配慮の提供

上司との面談や周囲の職員との会話等を通じて、障がい者一人ひとりの障害特性や能力、希望等把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。障がい者自らが自身の障害特性を周囲の職員へ話し易い職場環境の整備を推進します。

ウ、柔軟な働き方の支援

仕事と治療の両立など、障がいのある職員の状態、要望を踏まえ、各種休暇の利用促進、時差出勤等を可能な限り実施します。

(4) 職務の選定・創出

目標：職域の拡大によりキャリア形成を推進する。

ア、採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障害特性や希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

イ、上司との面談等の実施

採用後も、上司による面談等を通じて、障がい者の一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、職務の選定（既存事業の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を推進します。

(5) 障がい者の活躍推進に向けた調査・研究

- 勤務条件、働く環境など障がいのある人が活躍できる労働環境整備に向けて、専門家からの意見聴取や取組事例など調査・研究に取組み可能な限り実施します。

(6) 優先調達等

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等に推進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して、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。