

第3期
滝沢市障がい者活躍推進計画

令和8年4月

滝 沢 市

[目 次]

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	計画の対象となる職員	2
4	本市の障がい者雇用等の状況	2
	（1）障がい者採用の実施状況	2
	（2）障がい者雇用率の状況	2
5	障がい者雇用に関する課題	3
6	目標	4
	（1）採用に関する目標	4
	（2）定着に関する目標	4
7	障がい者の活躍推進に関する取組	4
	（1）障がい者の活躍を推進する体制整備	4
	（2）障がい者活躍の基本となる職務の選定・創出	4
	（3）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	5
	（4）その他	5

1 はじめに

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。）は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置等を講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的としており、障害者雇用促進法第6条において、地方公共団体は、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こととされています。

障害者雇用を進めるに当たり、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が定める指針に即して、滝沢市障がい者活躍推進計画を作成し、当該計画による取組を実施することで、障がい者の活躍を推進してまいります。

令和8年4月

滝沢市長 武田 哲

2 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間の計画期間とします。

3 計画の対象となる職員

本計画の対象となる障がい者である職員は、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の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）です。

身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者以外の障がい者としては、以下の状態にある者が該当になります。

- ・身体障害者障害程度等級表7級に該当するため身体障がい者とならない者
- ・身体障がいに該当しない膠原病その他の疾患（難病）
- ・精神障がいには至らない精神疾患又は高次脳機能障害により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者

4 本市の障がい者雇用等の状況

（1）障がい者採用の実施状況

本市では、従来から身体障がい者を対象とした職員採用試験を継続的に実施しています。

令和元年度からは、知的障がい者及び精神障がい者も受験できるよう対象を拡大したところ、受験者数は一時的に増加しましたが、近年は再び減少傾向にあります。

[障がい者を対象とする職員採用試験の状況]

試験実施年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
受験者数(人)	1	1	1	4	6	9	1	4	3	1
採用者数(人)	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1

※平成30年度までは、身体障がい者対象

※令和元年度以降は、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者対象

（2）障がい者雇用率の状況

本市における障がい者雇用率は次のとおりです。

〔障がい者雇用率の推移〕

各年度6月1日現在

年度	任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率	不足数
令和4年	市長部局	2.6%	263.0人	6.0人	2.28%	0人
	教育委員会	2.5%	49.0人	1.0人	2.04%	0人
	合算	2.6%	312.0人	7.0人	2.24%	1人
令和5年	市長部局	2.6%	263.0人	7.0人	2.66%	0人
	教育委員会	2.5%	49.5人	1.0人	2.02%	0人
	合算	2.6%	312.5人	8.0人	2.56%	0人
令和6年	市長部局	2.8%	270.5人	6.0人	2.22%	1人
	教育委員会	2.7%	50.5人	2.0人	3.96%	0人
	合算	2.8%	321.0人	8.0人	2.49%	0人
令和7年	市長部局	2.8%	281.5人	5.0人	1.78%	2人
	教育委員会	2.8%	53.0人	2.0人	3.77%	0人
	合算	2.8%	334.5人	7.0人	2.09%	2人

上記、障がい者雇用率は、市長部局及び教育委員会（特例認定）の合算となっています。その他の市の機関は、常時勤務する職員が36人未満のため、障害者法定雇用率制度の対象外の事業所です。

なお、不足数は、基礎となる職員数に法定雇用率を乗じて得た数から障がい者の数を減じて得た数となり、これが0となることをもって法定雇用率達成となります。したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても法定雇用率が達成となる場合があります。

5 障がい者雇用に関する課題

障がい者である職員数について、令和4年6月1日時点で不足が生じていましたが、同年度内に解消し、令和5年度まで不足はありませんでした。

しかし、市長部局で不足が生じている年があるほか、不足が生じておらずとも、法定雇用率を満たしていない年があります。この要因の一つとして、令和3年度以降、障がい者を採用できていないことが挙げられます。

受験者数が少ない年があるほか、受験されても採用まで至らない場合もあり、いかにして受験者数を増やし、採用につなげていくかが本市の課題と捉えています。

6 目標

(1) 採用に関する目標

各年6月1日時点の法定雇用率以上の雇用を達成します。

【評価方法】

毎年の障がい者任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせません。

【評価方法】

毎年の障がい者任免状況通報により、定着状況の把握を行います。

7 障がい者の活躍推進に関する取組

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

〔具体的な取組〕

- 障害者雇用推進者として、総務課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員を選任し、障がい者である職員の職業生活全般の相談に対応します。
- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）に、岩手労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などを受講させます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

〔具体的な取組〕

- 障がいの症状等により従来の業務遂行が著しく困難となった職員から相談があった場合は、関係部署や産業医等と連携し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。
- 新規採用した職員や部署異動した職員に対し、業務の適切なマッチングができているか定期的に点検を行い、必要に応じて業務内容を検討します。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

〔具体的な取組〕

- 障害者職業生活相談員等への相談のほか、所属長や障害者雇用推進者が、障がい者である職員に対し必要な配慮の有無を確認することとし、その結果を踏まえ、必要な措置を講じます。
- 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。
 - ・特定の障がいを排除し、又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。
 - ・「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定すること。
- 職員採用試験の実施に当たっては、試験会場や座席位置、面接の時間等について、負担軽減に配慮します。
- 年次有給休暇の取得や病気休暇などの制度の利用を促進します。
- 「滝沢市人材育成基本方針」に基づく研修等を通じて、滝沢市職員としての能力向上とキャリア形成を図ります。
- 「滝沢市職員の障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」により、障がい者への合理的配慮を提供するため、全職員向けに障がい理解に関する研修を必要に応じて実施します。
- 所属長や障害者雇用推進者との面談等を通じて、障がい特性や能力を把握し、人事異動に当たっては、職員個々の能力と業務との適切なマッチングを行います。
- 中途障がい者（疾病・事故等により障がい者となった者）について、円滑な職場復帰のため、関係部署と連携し、職務の選定、職場環境の改善、通院への配慮等の取組を行います。また、当該職員の意向も踏まえ、必要に応じて産業医との連携を図ります。

(4) その他

〔具体的な取組〕

- 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（平成24年法律第50号）に基づく障がい者就労施設等からの優先的な物品等の調達等について、関係部署と連携し、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。