

東金市障がい者活躍推進計画

【令和 7 年度～令和 1 1 年度】

東金市長、東金市議会議長、東金市教育委員会、
東金市選挙管理委員会委員長、東金市代表監査委員、東金市農業委員会

令和 7 年 3 月

1 計画策定の背景と目的

令和元年6月14日に公布された「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）」の施行に伴い、地方公共団体の任命権者は、「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（障害者活躍推進計画）」を作成することが義務付けられました。

このため、東金市においても、障がい者の採用を推進するとともに、一人ひとりが職場に定着し、その障がい特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できる環境を維持することができるよう、「東金市障がい者活躍推進計画」を作成しました。

2 策定主体

東金市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

機関名	任命権者
東金市	東金市長
東金市議会	東金市議会議長
東金市教育委員会	東金市教育委員会
東金市選挙管理委員会	東金市選挙管理委員会委員長
東金市監査委員	東金市代表監査委員
東金市農業委員会	東金市農業委員会

3 障がい者雇用に関する取組と現状

(1) 障がい者雇用率の推移

【単位：％】

年度	東金市長	教育委員会	法定雇用率
令和2年度	2. 2 3	2. 1 1	2. 5
令和3年度	2. 5 2	3. 3 1	2. 6
令和4年度	2. 8 3	2. 4 7	
令和5年度	1. 9 3	1. 3 6	
令和6年度	2. 0 7		2. 8

(2) 障がいのある職員の採用状況

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
正規職員	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
会計年度任用職員	2 人	2 人	3 人	4 人	4 人

(3) 障がいのある職員の定着率

① 正規職員

採用 1 年後の定着率	平均勤続年数
100.0%	20 年 24 月

※令和 2 年 3 月（前計画策定時）に在職している職員を対象

② 会計年度任用職員

【単位：】

R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※各年度において雇用期間を満了した職員の定着率

(4) 障がいに対する理解の促進

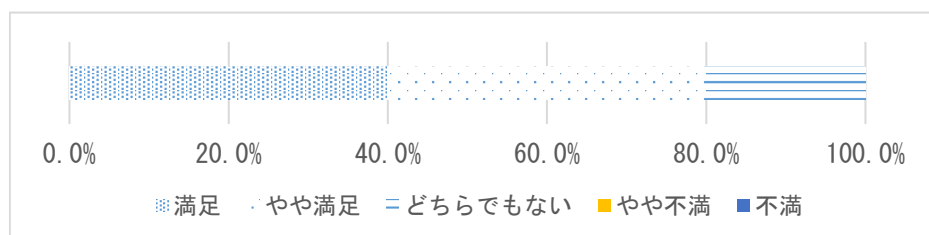
職員として障がい者への対応についての理解を深めるとともに、意識の向上を図るため、令和 3 年度から山武郡市広域行政組合が実施する「障がい者対応研修」を受講しています。

年度	R 3	R 4	R 5	R 6
受講人数	25 人	17 人	19 人	13 人

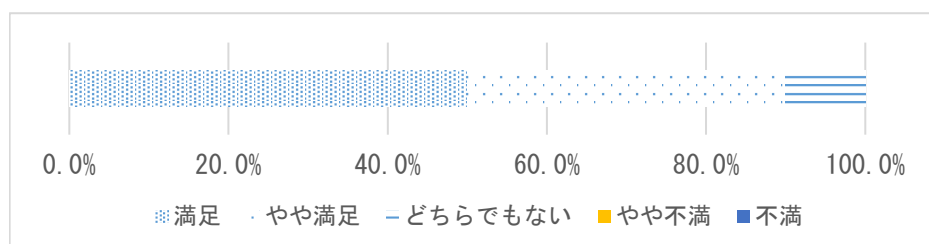
(5) 職員アンケートの実施

障がいのある職員の意見等を把握するため、職場等の満足度に関するアンケートを実施しました。結果については、以下のとおりです。

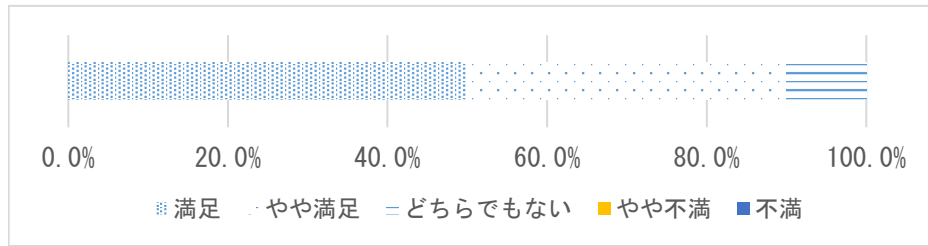
(1) 東金市役所に就職し、現在働いていることについての全体評価について



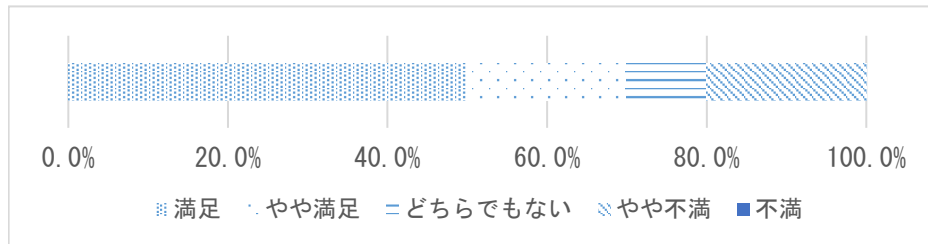
(2) 現在の仕事内容について



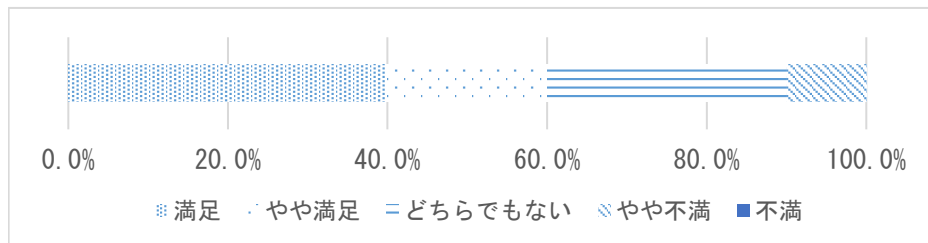
(3) 現在の業務量について



(4) 物理的な作業スペースについて



(5) 勤務する上での障害への配慮について



アンケートの結果では、全項目とも「満足」又は「やや満足」との回答が6割を超えているものの、物理的な作業スペース（事務室の広さや導線の確保）について「やや不満」との回答がありました。現在の施設・職員数の状況から対応が困難な部分がありますが、過重な負担にならない範囲で後述する「6 取組内容」を進めていくことにより、満足度の向上に努めていきます。

4 計画期間

令和7年4月1日から令和11年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、計画の実施状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 目標

市長部局と教育委員会は、障害者雇用促進法第42条第1項の規定に基づく特例認定を受け、両機関を合算して障がい者の任免状況通報を行っていることから、実雇用率についても合わせて目標値を設定します。

なお、東金市議会、東金市選挙管理委員会、東金市監査委員及び東金市農業委員会は、障がい者の任免状況を通報する機関に該当しませんが、職員に対して、障がい者雇用に関する理解を深めることを目標とします。

(1) 採用に関する目標

目標は、各年6月1日時点での障がい者の雇用率を当該年度の法定雇用率以上とします。

ただし、障害採用計画を作成している場合は、計画期間内に法令上職員総数に法定雇用率を乗じて得た数以上となるようにします。

評価方法は、毎年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

目標は、不本意な離職者を極力生じさせないこととします。

評価方法は、毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

また、必要に応じて就労支援機関と連携し、定着に関する課題解決に向けた取組を進めていきます。

6 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として、総務部総務課の課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員として、総務部総務課の職員を選任します。
- 障がい者の積極的な採用及び職場環境の向上を図るため、組織内の人的サポート体制を構築するとともに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、人事異動及び組織改編等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

イ 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、千葉労働局等が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させるこ

とで、障がいのある職員から相談を受けた際に対応ができる知識の取得とともに、障害者職業生活相談員としての責任感などの意識向上を図ります。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障がいのある職員からの意見・要望や今後採用する障がい者に求める能力等を整理するため、必要に応じて障害者職業生活相談員等がアンケート等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 障がいのある職員と業務内容が適切にマッチングしているかを自己申告書等により把握し、必要に応じて業務の割振りや職場配置について検討を行います。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 必要に応じて障がいのある職員に声掛けなどを実施することで緊張や不安を和らげるとともに、体調に合わせて適宜負担の軽減、ペース配分や業務の見直しを実施します。

イ 募集・採用

- 募集・採用に当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を踏まえ取り組み、以下のような取扱は行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又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、任期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入れを実施する
- 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。

ウ 働き方

- 年次有給休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進します。

エ その他の人事管理

- 障がいのある職員からの意見・要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場支援又は通勤への配慮等の措置を必要に応じて検討します。
- 中途障がいのある職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）については、可能な範囲内で円滑な職場復帰のための職務選定、職

場環境の整備や通院への配慮、働き方及びキャリア形成のあり方について調整します。

- 障がいのある職員本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

(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（平成24年法律第50号）の趣旨を鑑み、障がい者就労施設への発注等を通じて、障がい者の活躍の場を拡大できるよう努めます。