

障害者雇用促進法に基づく
裾野市障害者活躍推進計画
(第 1 次改訂)

令和 7 年 3 月

裾野市(市長部局)
裾野市教育委員会

目 次

I	計画の基本的な考え方	1
1	計画改訂の背景	
2	計画の作成主体	
3	計画の期間	
4	周知・公表	
II	障害者の雇用の現状と目標	2
1	本市の現状	
2	目標	
III	取組内容	3
1	障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)	組織面	
(2)	人材面	
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
3	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	
(2)	募集・採用	
4	その他	
参考	用語の意義	5

I 計画の基本的な考え方

1 計画改訂の背景

令和元年6月、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」という。）が改正され、公的機関が率先して障害者を雇用する責務が明示され、併せて「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」（以下「障害者活躍推進計画」という。）を作成することが義務付けられました。

これを受け、本市において、障害者雇用を継続的に実施していくためには、改めて障害者一人ひとりの障害特性や個性に応じた能力を有効に発揮できるよう、障害者雇用について見直していく必要があることから、令和2年4月に障害者雇用促進法に基づく裾野市障害者活躍推進計画を策定し、障害者雇用に取り組んで参りました。

当初計画期間が令和6年度末で終了することや令和6年度以降、法定雇用率が段階的に引き上がること、また、国において、令和5年3月に障害者雇用対策基本方針の一部が改正されたことから、その趣旨を踏まえたうえで、引き続き障害を持つ職員が活躍しやすい組織体制の構築に向けて取り組むために、裾野市障害者活躍推進計画を改訂します。

2 計画の作成主体

本市においては、裾野市（市長部局）、裾野市教育委員会の職員の採用、人事管理等を一体として行っており、本市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を効率・効果的に進めるには、各機関が自律的に取り組みつつも、市全体が統一的に進める必要があることから、裾野市（市長部局）及び裾野市教育委員会が連名で策定します。

なお、教育委員会は、障害者雇用率制度の地方公共団体の機関に係る特例の認定を受けています。また、市長部局には、上・下水道の公営企業を含みます。

3 計画の期間

本計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載し公表します。

Ⅱ 障害者の雇用の現状と目標

1 本市の現状

障害者雇用の状況については、表1の通りで、厚生労働大臣に毎年、任免状況を報告しています。令和6年6月1日時点における裾野市の障害者雇用人数は、「18.5人」(※1)であり、実雇用率は「3.28%」です。法定雇用率である「2.8%」(※2)を上回っています。

しかし、職員としての定着状況については、障害のある職員の平均在職年数が短いことが課題となっています。より働きやすい環境を整備し、在職年数を伸ばすことができれば、法定雇用率の達成にもつながっていくことから、ワーク・エンゲージメント(※3)の水準を維持する必要があります。

表1 年度別障害者任免状況(※各年度6月1日現在)

年度	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
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
市雇用率	3.05%	3.04%	2.75%	2.91%	3.28%

※1 実雇用人数ではなく、任免状況を報告するために、障害等級などにより換算した人数です。

※2 令和6年4月に法定雇用率は2.8%、令和8年7月以降は、3.0%へ引き上げられます。

※3 仕事への熱意・没頭・活力の3つが揃った状態のこと。

2 目標

障害者の雇用の現状を踏まえ、障害者の活躍を推進する上での目標を「採用に関すること」、「定着に関すること」、「満足度の関すること」の3つのカテゴリーにわけて設定します。

目標カテゴリー	目標項目	目標(評価方法)
1 採用に関すること	障害者 実雇用率	当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (毎年の任免状況通報により把握)
2 定着に関すること	定着率	不本意な離職者を極力生じさせない (毎年の任免状況通報で前年度までに採用した障害者の職場定着率を把握)
3 満足度に関すること	ワーク・エン ゲージメント	前年度と同等以上の水準を維持する (在籍する職員に対し、毎年度中にアンケート(※4)や面談等を実施し把握)

※4 労働安全衛生に関するストレスチェックをいう。

Ⅲ 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

○障害者雇用推進者を選任します。

総務部人事課長

○人事課長は、障害者職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行わせます。

○人事課長及び障害を持つ職員の所属長とで協議する場を設置し、障害者活躍推進計画の取組状況を把握・検証します。

○障害を持つ職員に対し、障害者の活躍推進に向けた取組等について、アンケート・面談を実施し、意見や求める配慮を把握します。

○障害を持つ職員が相談しやすい体制となるよう、相談窓口等について周知します。

(2) 人材面

○障害者職業生活相談員に選任された者は、静岡労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。

○障害を持つ職員の支援を日常的に担当する「支援担当者」(職場の同僚・上司、人事担当者)は、障害について理解を深め、対象者に適切に職業生活に関する相談及び指導ができるようにするため、「職場適応援助者養成研修」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、「障害者雇用セミナー」等、静岡労働局等が実施する研修を受講します。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障害を持つ職員や今後採用する障害者の個々の能力や適性、特性、希望等を把握し、障害を持つ職員に適した業務等を確認します。

○所属の管理職は障害を持つ職員と面談を行い、業務の適切なマッチングを推進します。

○各部署にアンケート調査等を実施し、障害を持つ職員の職務の選定及び創出について検討を行います。

3 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

○障害を持つ職員の要望等を踏まえ、施設の環境整備を検討します。

○新規に採用した障害を持つ職員については、所属の管理職との定期的な面談により、必要な配慮等を把握するとともに、作業の簡素化や作業マニュアルの提示など継続的に必要な措置を講じます。

(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、障害を持つ学生の受入れを行うと共に、特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習の受入れも行います。
- 職員募集・採用にあたり、障害者からの要望を踏まえ障害特性への配慮を行います。
- 勤務形態に一定の融通が利き、採用者の状態を考慮した勤務形態を設定できることから、会計年度任用職員としての採用を更に進めます。
- 募集・採用にあたっては以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・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、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。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方

- 時差出勤など多様で柔軟な働き方を促進します。
- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の取得を促進します。

(4) キャリア形成

- 障害を持つ職員のワーク・ライフ・バランスの実現を考え、所属長との面談を通し、キャリア形成と人生を応援していきます。
- 障害を持つ職員が研修等を受講する場合は、合理的配慮を検討します。

(5) その他の人事管理

- 定期的な面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 採用後、途中で障害を持つ職員（在職中に疾病や事故等により障害者となった者）になった者について、円滑な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を行います。
また、本人の希望に応じて、外部機関（就労支援機関、生活支援機関等）とも連携し、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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

参考 用語の意義

障害者雇用促進法における用語の意義は、以下のとおりです。

号	用語	意義
1	障害者	身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。7において同じ。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)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もの
2	身体障害者	障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるもの
3	重度身体障害者	身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるもの
4	知的障害者	障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるもの
5	重度知的障害者	知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるもの
6	精神障害者	障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるもの