

沼田市障がい者活躍推進計画

令和7年4月1日

沼 田 市 長
沼 田 市 議 会 議 長
沼田市選挙管理委員会
沼田市代表監査委員
沼田市農業委員会
沼田市教育委員会

この計画は、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。）に基づき、障がい者の雇用機会の確保及び障がい者が安心して働くことができる環境整備を一体的に推進するため、沼田市長（上下水道事業管理者の権限を行う市長を含む。）、沼田市議会議員、沼田市選挙管理委員会、沼田市代表監査委員、沼田市農業委員会、沼田市教育委員会が連名で策定するものです。

1 計画期間

本計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

なお、計画に基づく取組の実施状況等を踏まえ、必要に応じ計画の見直しを行います。

2 現状と課題

本市は令和3年4月に「沼田市障がい者活躍推進計画」を策定し、労働局やハローワーク、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携し、本市での就労を希望する障がい者の情報収集を行うとともに、障がい者を対象とした会計年度任用職員の採用等により、障がい者を積極的に採用してきました。しかし、令和6年6月1日時点で障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率は、2.63%であり、法定雇用率（2.8%）に達しておらず、引き続き積極的な採用を行う必要があります。

なお、障害者雇用促進法では、地方公共団体における障がい者の法定雇用率は、令和6年4月1日から2.8%、また、令和8年7月1日から3.0%に引き上げが予定されており、法定雇用率の達成に向けて、行政の責務として、さらに採用を拡大していく必要があります。

また、障害のある職員が継続して働き続けるためには、当該職員の困りごとや配慮事項を把握しその解決に努める等、働きやすい職場環境づくりの推進が必要です。アンケート調査や定期的な面談を実施し、障がい特性を踏まえた働き方の検討や、職場環境の課題を明らかにし、課題解決に向けた取組を行う必要があります。

3 障がい者の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 採用に関する目標

各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上とします。

・令和7年4月1日から2.8%

・令和8年7月1日から3.0%

※ 市長部局と教育委員会は、特例認定を受けているため、両部局の合計値により判断するものとします。その他の部局については、職員総数が38人以下の小規模な機関のため、障がい者雇用の推進に関する理解を促進するものとします。

(評価方法) 毎年障害者任免状況通報(※1)により数値を把握し、進捗管理を行うものとします。

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

(評価方法) 毎年障害者任免状況通報の基準日(6月1日)に、前年度採用した障がい者の定着状況を把握し、進捗管理を行うものとします。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

全体満足度が前年度と比較し下回らないようにします。

なお、計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集します。

(評価方法) 毎年6月1日時点で在籍している障がい者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行うものとします。

※1 任命権者は、障害者雇用促進法に基づき、毎年1回、当該機関における対象障がい者である職員の任免に関する状況を通報しなければならないとされています。

4 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職員課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員として職員課人事研修係長及び人事研修係員を選任します。
- 障害者雇用推進者を中心とし、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検、見直し等を行います。

イ 人材面

- 障害者職業生活相談員は、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。
- 障がい者を新たに受け入れる職場に対し、障がいに関する理解促進を図ります。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害者職業生活相談員及び障がい者が配置されている部署の職員は、当該職員と定期的に面談を行い、必要な配慮事項を把握するとともに、可能な範囲で本人の障がい特性に合った職務となるよう努めます。また、継続的に職務の創出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

- 障がい者へのアンケート調査や面談等の実施により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置については、障がい者からの要望を踏まえつつも、合理的な配慮として可能な範囲で適切に行います。

イ 募集・採用

- 市役所や市の施設で働くイメージをやすくするため、特別支援学校等の生徒や障がい者を対象とした職場体験を実施します。
- 採用選考に当たり、障がい者からの要望も踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫します。
- 募集・採用に当たっては、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。
 - ・「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こと。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

ウ 働き方

- 最小5分を単位とする年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇制度の利用を促進します。
- 会計年度任用職員について、短時間勤務等の柔軟な勤務形態の活用を促進します。

エ キャリア形成

- 会計年度任用職員について、採用時点での本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。
また、募集時の想定業務を前提としつつ、人事考課において本人の設定した目標で、その能力が十分に発揮できるよう、業務の範囲内で検討します。
- 障がい者の希望等も踏まえつつ、スキルアップを図れるよう、研修機会を提供します。

オ その他の人事管理

- アンケート調査や定期的な面談を通じ、状況把握・体調配慮を行います。
- 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に応じ、駐車場等、通勤への配慮に努めます。
- 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰に必要な職務選定、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。

5 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。
- 障害者就労施設において生産・加工・制作された製品を販売する場を提供し、障害者就労施設等の需要拡大を図るとともに、人的交流の場を創出します。
- 名刺の印刷発注や縫製品の販売案内を通じ、障がい者の就労機会創出に貢献します。

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。