

第2期多賀城市障害者活躍推進計画

令和7年4月1日

多賀城市市長
多賀城市議会議長
多賀城市教育委員会
多賀城市選挙管理委員会
多賀城市代表監査委員会
多賀城市農業委員会

目次

I 総論

- | | | |
|---|--------|---|
| 1 | はじめに | 2 |
| 2 | 策定主体 | 2 |
| 3 | 計画期間 | 2 |
| 4 | 周知及び公表 | 2 |

II 現状・課題・取組目標

- | | | |
|---|-----------|---|
| 1 | 採用に関すること | 3 |
| 2 | 定着に関すること | 4 |
| 3 | 満足度に関すること | 5 |

III 取組内容

- | | | |
|---|----------------------------|---|
| 1 | 障害者の活躍を推進するための体制整備 | 6 |
| 2 | 障害者の活躍を推進するための環境整備 | 6 |
| 3 | 障害者の採用及び障害者の活躍を推進するための人事管理 | 7 |
| 4 | その他 | 7 |

I 総論

1 はじめに

(1) 計画策定の背景

令和元年6月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。）が改正され、国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、障害者活躍推進計画作成指針に即して、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を作成することが義務付けされました。

本市では、障害者の雇用機会の確保及び障害のある職員が活躍できる環境整備をより一層進めていくため、令和2年4月1日に多賀城市障害者活躍推進計画を策定しました。

(2) 経過

令和2年4月に策定した多賀城市障害者活躍推進計画に基づき、障害者雇用率を踏まえた障害者雇用と定着率促進のための雇用環境の整備、障害者の就労ステップを確保するためのチャレンジ雇用の導入など、様々な取組を推進してきました。

一方で障害者雇用率が段階的に引き上げられるなどの社会環境の変化もあり、障害者の雇用を促進するためには、目標やすでに進めている取組の見直しを図り、新たな視点での次期計画を策定する必要があります。

(3) 第2期多賀城市障害者活躍推進計画

今般、計画期間が満了することに伴い、障害者を取り巻く雇用環境の変化を踏まえ、障害者の雇用安定のさらなる促進とその能力を十分に発揮できる職場環境づくりを進めるため、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定により、第2期多賀城市障害者活躍推進計画を策定します。

2 策定主体

この計画は、多賀城市長、多賀城市議会議長、多賀城市教育委員会、多賀城市選挙管理委員会、多賀城市代表監査委員及び多賀城市農業委員会（以下「各任命権者」という。）が連名で策定します。

3 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

なお、本計画期間中においても、社会環境や職員ニーズの変化等によっては、必要に応じて見直しを行います。

4 周知及び公表

本計画は、全職員に周知するとともにホームページへの掲載等により公表します。また、実施状況について、年1回、ホームページへの掲載等により公表します。

II 現状・課題・取組目標

1 採用に関すること

(1) 現状及び課題

ア 障害者雇用率

障害者雇用促進法において、国及び地方公共団体は、自ら率先垂範して障害者を雇用すべき立場にあることから、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されており、また、法定雇用率は段階的に引き上げられ、社会全体で障害者の雇用を促進するための取組が進められています。

【表1】障害者雇用率の変遷（国・地方公共団体）

改定年月	対象事業場となる職員数要件	法定雇用率
平成30年4月	40人以上	2.5%
令和3年4月	38.5人以上	2.6%
令和6年4月	36人以上	2.8%
令和8年7月	33.5人以上	3.0%

本市においても当該法定雇用率を遵守するため、障害者の雇用とその就労環境の整備を図り、令和2年度から令和5年度までは全対象事業場（市長部局、教育委員会）において法定雇用率を満たし、令和6年度においては、対象事業場（市長部局、教育委員会、上下水道部）のうち、上下水道部以外は法定雇用率を満たしている状況です。

イ チャレンジ雇用事業

令和6年度から、市長部局において、チャレンジ雇用事業を開始しました。

チャレンジ雇用事業の目的は、一般企業等で働く意欲はあるものの就労に結びつかない障害者に対し、多賀城市で会計年度任用職員として就労する機会を設けることにより、その経験を活かして一般企業等への就労を円滑に行えるようにすることを目指すものです。

については、当該制度を継続するとともに、チャレンジ雇用において任用される障害者が、様々な部署等で業務を経験できるよう、市組織全体でその枠組みの拡充を推進していく必要があります。

(2) 取組目標

障害者雇用率については、令和8年7月から3.0%に引き上げられることから、特例認定制度（※1）の活用も想定し、各任命権者合算で当該雇用率を令和8年7月までに達成することを目標とします。

※1 障害雇用率の管理は任命権者ごとを原則とするが、一定の要件（任命権者がその他機関の任命権者を任命していること等）を満たす場合、任命権者の枠を超えて障害者雇用率制度の適用を認める制度。

【表 2】採用に関する目標

項 目	現 状	目 標
障害者雇用率 (各任命権者合算)	2. 6 3 % (令和 6 年 6 月 1 日)	3. 0 % (令和 8 年 7 月)

※本市の職員採用は、市長部局で一元的に採用活動を行い、各任命権者の組織間で出向による人事を行っています。このため、各任命権者の障害者雇用率は、障害者である職員の出向によって増減することから、各任命権者で合算して障害者雇用率の目標を設定します。

(3) 評価方法

毎年の任免状況調査により把握・進捗の管理を行う。

2 定着に関すること

(1) 現状及び課題

障害者の職業生活の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、労働環境や業務のマッチング等の問題による不本意な離職がなく、雇用が継続していることが重要です。

前期計画において目標としている障害者である正職員の採用後 3 年時点における定着率、会計年度任用職員の任期途中の離職率については、対象となる職員の採用の有無による影響が大きいこと、また、職員ごと様々な事情がある中で、定着率、離職率といった数値による判断だけではない視点も含めた目標設定が必要です。

【表 3】正職員の定着率及び会計年度任用職員の離職率の現状

対 象	項 目	現 状	前期目標値
正職員	採用 3 年後の定着率 (各任命権者合算)	対象職員なし (令和 5 年度)	1 0 0 %
会計年度 任用職員	任期途中の離職率 (各任命権者合算)	0 % (令和 5 年度)	0 %

※各任命権者に在籍している障害者数が少なく、任命権者ごとの定着率を公表すると個人が特定される恐れがあるため、障害者である職員のプライバシーに配慮し、障害者である職員の定着率は各任命権者で合算して目標を設定します。

(2) 取組目標

上記(1)の理由から、本計画において数値目標は設定せず、職場環境を理由とした離職等、不本意な離職者を極力生じさせないこととします。

(3) 評価方法

毎年の任免状況調査のタイミング等で、人事記録やアンケート等をもとに前年度採用者の定着状況を把握・進捗の管理を行う。

3 満足度に関すること

(1) 現状及び課題

満足度については、障害者である職員に対して実施したアンケート調査から、令和2年度、令和3年度は、前回目標値を達成することが出来ましたが、令和4年度以降は目標を下回る結果となりました。については、職員の配属先、職務内容が数値に影響する可能性があることから、定期的な意向確認等を行いながら、適切な配置や業務分担を講じる必要があります。

【表4】障害者である職員の満足度の推移（※各任命権者合算数値）

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	前期目標値
92.4%	81.4%	72.4%	75.0%	74.4%	80%

(2) 取組目標

計画期間の各年度において、目標値を超えることが重要であることから、第2期多賀城市障害者活躍推進計画においては、引き続き目標値を80%とし、各年度においてこれを超えることを目標とします。

【表5】満足度に関する目標

項目	現状	目標
障害者である職員の 職場等の満足度 (各任命権者合算)	74.4% (令和7年2月)	80% 計画期間の各年度いずれも 目標値を超えること。

※各任命権者に在籍している障害者数が少なく、任命権者ごとの満足度を公表すると、回答者の満足度が特定される恐れがあるため、アンケート調査による満足度は、障害者である職員のプライバシーに配慮し、各任命権者で合算して目標を設定します。

(3) 評価方法

アンケート調査を実施し、把握・進捗の管理を行う。

アンケート調査項目（令和6年度）

- 1 現在の仕事の内容についてどう思いますか
- 2 現在の業務量についてどう思いますか
- 3 上司や周囲の人のサポート体制についてどう思いますか
- 4 職場の雰囲気についてどう思いますか
- 5 物理的な職場環境（職場のスペースなど）についてどう思いますか
- 6 相談体制（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）についてどう思いますか
- 7 障害の特性に応じた配慮についてどう思いますか

※それぞれの質問について、「満足、やや満足、やや不満、不満」で回答（設問7のみ「配慮の必要はない」の選択肢を追加）。

Ⅲ 取組内容

1 障害者の活躍を推進するための体制整備

取組事項	実施者																
<p>障害者雇用促進法第78条第1項に規定する障害者雇用推進者を選任する。</p> <p>障害者雇用推進者は、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な業務等を行う。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>任命権者</th> <th>障害者雇用推進者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>多賀城市長</td> <td>総務部長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市議会議長</td> <td>議会事務局長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市教育委員会</td> <td>事務局教育部長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市選挙管理委員会</td> <td>選挙管理委員会事務局長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市代表監査委員</td> <td>監査委員事務局長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市農業委員会</td> <td>農業委員会事務局長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市長 (水道事業及び下水道事業)</td> <td>上下水道部長</td> </tr> </tbody> </table>	任命権者	障害者雇用推進者	多賀城市長	総務部長	多賀城市議会議長	議会事務局長	多賀城市教育委員会	事務局教育部長	多賀城市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局長	多賀城市代表監査委員	監査委員事務局長	多賀城市農業委員会	農業委員会事務局長	多賀城市長 (水道事業及び下水道事業)	上下水道部長	各任命権者
任命権者	障害者雇用推進者																
多賀城市長	総務部長																
多賀城市議会議長	議会事務局長																
多賀城市教育委員会	事務局教育部長																
多賀城市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局長																
多賀城市代表監査委員	監査委員事務局長																
多賀城市農業委員会	農業委員会事務局長																
多賀城市長 (水道事業及び下水道事業)	上下水道部長																
<p>障害者雇用促進法第79条に規定する障害者職業生活相談員を市長部局に配置し、障害者である職員に周知する。</p> <p>障害者職業生活相談員は、障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う。</p> <p>市長部局以外の任命権者に雇用されている障害者である職員についても、市長部局の障害者職業生活相談員が相談及び指導を行い、必要に応じて、各任命権者の職員と連携を図りながら必要な措置を講じる。</p>	多賀城市長																
<p>障害者職業生活相談員に選任された者全員に対し、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>	多賀城市長																

2 障害者の活躍を推進するための環境整備

取組事項	実施者
<p>障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、障害者である職員からの要望により、必要な施設又は設備の整備その他の諸条件の整備を図るための措置を検討する。</p>	各任命権者
<p>障害者である職員からの要望により、拡大読書器、音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。</p>	各任命権者

3 障害者の採用及び障害者の活躍を推進するための人事管理

取組事項	実施者
<p>募集及び採用に当たって、以下の取扱いを行わないこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し又は特定の障害に限定すること ・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採用すること 	多賀城市長
<p>障害者の採用試験に当たっては、応募者からの要望を踏まえ、点字や拡大文字の活用、手話通訳者の配置等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行う。</p>	多賀城市長
<p>新たに採用した障害者である職員については、定期的な面談を行い、必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じる。</p>	各任命権者
<p>多様な経験によるキャリアアップを図るため、様々な職務機会の付与に配慮した人事異動及び業務の割り当てを行う。</p>	各任命権者
<p>交代制勤務のある部署や通勤箇所異なる部署への異動については、障害者である職員の事情を考慮した上で、必要な人事上の配慮を行う。</p>	各任命権者
<p>在職中に疾病及び事故等により障害者となった者について、円滑な職務復帰のために必要な職場環境の整備及び人事上の配慮等を行う。</p>	各任命権者
<p>障害を理由とした不当な差別の解消を図るため、職員に対し、意識の啓発を図る。</p>	各任命権者
<p>障害者の一般就労を目的としたチャレンジ雇用事業を継続的に実施する。</p>	多賀城市長
<p>常勤職員等が担っていた各種庶務事務や軽作業等の一部を切り出し、チャレンジ雇用事業における業務経験の機会を創出する。</p>	多賀城市長

4 その他

取組事項	実施者
<p>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）の趣旨に従い、物品等の調達に当たっては、多賀城市内の障害者就労施設等を優先して調達の推進を図るものとする。</p>	各任命権者