

富谷市障害者活躍推進計画

(第2期 令和7年4月1日～令和12年3月31日)

令和7年4月



富 谷 市

富谷市障害者活躍推進計画

令和7年4月1日

富 谷 市 長
富谷市教育委員会

I はじめに

本市では、「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、これまで障害者を対象とした職員採用試験の実施や職場環境の整備など取組を進めてきたところです。

令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、障害者の雇用を一層推進するため、国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者雇用に努めるよう明確化されました。また、障害者活躍推進計画作成指針に即して、「障害者活躍推進計画」を作成することとされました。

これを受け、本市においては、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、令和2年4月1日に「富谷市障害者活躍推進計画」を策定し、法定雇用率の達成及び障害者一人ひとりが能力を発揮できる職場環境整備に向けた取組を推進してきました。

令和7年3月末に現計画の計画期間が終了することに伴い、これまでの取組を踏まえ、令和7年度から令和11年度の5年間を計画期間として、次期計画を策定するものです。

II 計画期間

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年間とします。

III 策定主体

富谷市長、富谷市教育委員会

※計画の意義が任命権者による障害者の人事管理等のPDCAサイクルの確立を通じた障害者の活躍の推進にあることを踏まえ、職員数が5人以上である機関、他の機関との併任を受けていない職員が10人以上である機関において策定します。

IV 本市における障害者雇用に関する課題

現計画期間中に、障害者である正職員の退職が続き、令和3年6月1日時点において障害者雇用率が1.94%まで低下しましたが、正職員の採用試験や会計年度任用職員の選考を積極的に行い、雇用の促進に努めてきた結果、令和6年度において法定雇用率を達成しました。

しかしながら、現計画期間中に採用した職員が1年以内に離職する事案が発生していることから、採用後の定着に関する取組が課題となっています。障害者である職員が、安心して長期に働くことのできる職場環境・体制整備を進めていく取組が必要です。

また、法定雇用率も令和8年7月には3.0%に引き上げられることから、新たな雇用に向けた取組も継続して実施していく必要があります。

【参考】富谷市の障害者雇用率の状況

時点	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数(A)	障害者の数(B)	実雇用率(B)/(A)	法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者の数	法定雇用率
R2.6.1	448.0人	10人	2.23%	1.0人	2.5%
R3.6.1	464.0人	9人	1.94%	3.0人	2.6%
R4.6.1	459.5人	9人	1.96%	2.0人	2.6%
R5.6.1	470.5人	11人	2.34%	1.0人	2.6%
R6.6.1 (R6.12.1)	478.5人 (480.5人)	10.5人 (13.5人)	2.19% (2.81%)	2.5人 (0人)	2.8%

※（ ）は障害者雇用率を達成した時点における数値

V 目標

(1) 採用に関する目標

○当該年6月1日現在の法定雇用率の達成

(参考) 令和6年6月1日時点の実雇用率：2.19%

※令和6年12月1日時点の実雇用率：2.81% (法定雇用率を達成)

(評価方法) 毎年任免状況通報により把握・配属先のヒアリング。

(2) 定着に関する目標

○職場環境を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年任免状況通報のタイミングで前年度採用者の定着状況を把握・配属先のヒアリング。

本市は法定雇用率制度において各機関を同一の機関とみなす特例認定を受けていることから、全機関合算での目標を設定しています。

VI 取組内容

(1) 富谷市

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

ア. 組織	障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として総務課長を選任します。
イ. 人材	○障害のある職員の支援体制を強化するため、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。）全員について宮城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させます。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は宮城労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

職務の選定	○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討します。 ○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、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。
-------	---

3. 障害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	○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している業績評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
イ. 募集・採用	○個々の障害特性に配慮し、受験上の合理的かつ適切な対応を図るなど、障害者の積極的な採用に努めます。 ○障害の有無に関わらず試験が受けられる環境を整備するため、障

	害のある人が受験する際に配慮を希望する事項を受験申込時に確認します。申出の内容に応じて、点字試験を実施するなど、申込者の障害の特性に応じて可能な限り対応します。 ○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。 ・特定の就労支援期間からのみの受け入れを実施する。
ウ. 働き方	時間単位での年次休暇や病気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	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。 ○中途障害者について、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等への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

4. その他

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などへの発注などを通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。
-----	---

(2) 富谷市教育委員会

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

ア. 組織	障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として総務課長を選任します。
イ. 人材	障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合（5人以上の障害者である職員が勤務する場合）には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

職務の選定	身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、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。
-------	--

3. 障害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	○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している業績評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
イ. 募集・採用	○個々の障害特性に配慮し、受験上の合理的かつ適切な対応を図るなど、障害者の積極的な採用に努めます。 ○障害の有無に関わらず試験が受けられる環境を整備するため、障害のある人が受験する際に配慮を希望する事項を受験申込時に確認します。申出の内容に応じて、点字試験を実施するなど、申込者の障害の特性に応じて可能な限り対応します。 ○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。 ・特定の就労支援期間からのみの受け入れを実施する。
ウ. 働き方	時間単位での年次休暇や病気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	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。 ○中途障害者について、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等への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

(4) その他

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などへの発注などを通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。
-----	---