

高崎市障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

はじめに

平成 30 年に、国及び地方公共団体の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、本市においても再点検を行ったところ、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。このような中、平成 30 年 11 月には国において「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」が策定され、地方公共団体においても、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組とあわせて、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていく必要があることが示されました。

また、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促進するため、地方公共団体が自ら率先して障害者を雇用する責務が明らかにされるとともに、厚生労働大臣が定める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し、公表することとされました。

本計画は、以上の経緯を踏まえて、障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画として策定したものです。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、本計画に基づいて、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に推進してまいります。

令和 7 年 4 月

高崎市長

高崎市議会議長

高崎市選挙管理委員会

高崎市代表監査委員

高崎市農業委員会

高崎市教育委員会

高崎市上下水道事業管理者

I 基本的事項

1 策定の趣旨

この計画は、障害者雇用促進法に基づき、職員の採用を一体的に行っている各機関（市長部局、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会、上下水道事業）が互いに連携して、本市における障害者の活躍推進に向けた取組を推進していくため、各任命権者が連名で策定するものです。

なお、障害者雇用率制度に基づく障害者雇用の義務を有する市長部局、教育委員会、上下水道事業を除くその他の機関の取組については、「V 他の機関の取組」において定めるところによるものとします。

2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画に基づく取組の実施の状況を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 周知及び公表

計画の策定又は変更を行ったときは、全庁掲示版への掲載や各種研修等により、職員への周知を図るとともに、本市ホームページへの掲載により公表します。

また、計画に基づく取組の実施状況についても、毎年度、本市ホームページへの掲載により公表します。

Ⅱ 障害者雇用に関する課題

本市では、障害者の雇用を確保することを目的として、平成 22 年度から障害者を対象とした正規職員の採用試験を継続的に実施してきました。

しかしながら、平成 30 年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について厚生労働省の定めるガイドラインに沿って再点検をしたところ、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが明らかとなりました。

このため、早期の法定雇用率の達成を目指して積極的な採用活動を行うこととし、令和元年度からは、正規職員に加えて嘱託職員の区分により、障害者を対象とした採用試験を実施しているところです。

一方で、公務における障害者の活躍は、職員に対するノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、普通の生活が送れるよう条件を整えることで、一般社会の中で共に生きる社会こそが本来の望ましい姿であるとする考え方）の理念の浸透につながり、誰もが働きやすい職場づくりや行政サービスの向上の観点からも大切であると言えます。

これらを踏まえ、本市において障害者の活躍を推進するためには、法定雇用率の達成にとどまらず、障害者の採用を継続的に行うとともに職場への定着を図り、障害のある職員一人ひとりが、市民サービスの担い手としてその能力を有効に発揮できる職場を目指すことが必要であり、同僚や上司の理解促進、キャリア形成、職業生活を支援する体制づくりなどの取組を不断に実施していかなければなりません。

Ⅲ 目標

1 採用に関する目標

障害者の採用を積極的に行い、各機関における計画期間の最終年度の6月1日時点の障害者雇用率について、次のとおり目標値を設定します。

	現状値 (令和6年6月1日時点)	目標値 (令和11年6月1日時点)
市長部局	3.05% (2.8%)	3.0%以上 (3.0%)
教育委員会	2.69% (2.7%) ※	2.9%以上 (2.9%)
上下水道事業	2.36% (2.8%) ※	3.0%以上 (3.0%)

表中括弧内の数値は、現状値及び目標値の各時点における法定雇用率を示す。

※現状値が法定雇用率を下回っていますが、法定雇用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に対する不足数は0人であるため、法定雇用率を達成しています。

(評価方法)

各機関において障害者雇用促進法第40条に基づく任免状況通報により進捗管理を行うこととします。

2 定着に関する目標

各機関において、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)

常勤・非常勤を区分して、計画期間において採用した障害のある職員の採用後6か月及び1年の定着率を確認することとします。

なお、本市では、市長部局において職員の採用を一体的に行っているため、評価にあたっては一体的に進捗管理を行うこととします。

IV 具体的な取組

1 障害者の活躍を推進する体制整備

障害者の活躍を推進していくために、障害のある職員からの職業生活に関する身近な相談に応じることができる体制を整備するとともに、共に働く職場の同僚や上司など、広く職員の障害に対する理解と配慮を促すなど、人的なサポート体制の充実を図ります。

(1) 組織面

ア 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用推進者として各機関の人事担当課長を選任し、障害者雇用推進者を中心として、障害者の雇用の推進及び障害のある職員の雇用の安定に取り組めます。

(各機関の障害者雇用推進者)

市長部局 職員課長
教育委員会 教育総務課長
上下水道事業 経営企画課長

イ 障害者職業生活相談員の選任

障害者職業生活相談員として各機関の人事担当係長を選任し、各機関において、障害者職業生活相談員及び人事担当職員が障害のある職員の職業生活全般にわたる相談等に応じます。

(各機関の障害者職業生活相談員)

市長部局 職員課人事給与担当係長
教育委員会 教育総務課総務担当係長
上下水道事業 経営企画課総務担当係長

(2) 人材面

ア 支援担当者の育成

障害のある職員を適切に支援するため、各機関の障害者職業生活相談員及び人事担当職員には、群馬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ることとします。

イ 障害理解の促進

各機関において職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図るため、障害者職業生活相談員及び人事担当職員のほか、障害のある職員が配置されている部署の職員を中心に、群馬労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講を推奨します。

そのほか、広く職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修の受講を推奨します。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定

障害のある職員が従事する職務については、組織の成果に貢献し、本人にとってやりがいを感じることができるものであることが大切です。

個々の職員に対する職務の選定・割振りは、障害の特性のみならず、自らの能力や希望など、一人ひとりの状況を総合的に考慮して行います。

ア 職務の選定

毎年度、市長部局の障害者雇用推進者が各機関の全所属長からヒアリングを行い、障害者の活躍のための職務の選定について検討します。

イ 障害者と職務のマッチング

新規に採用する障害者については、採用選考時にスキルの習得状況や適性、希望・意欲などを丁寧に把握し、本人の能力を引き出し、活躍できる職場への配置に努めます。

また、適宜、障害のある職員が配置されている各機関の全所属長からヒアリングを行い、当該職員の職務に対する適性や習熟状況等を確認し、必要に応じて職務の見直し等の配慮を行います。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障害者の活躍の場を拡大していくために、広く障害者の雇用の促進に努めるとともに、障害のある職員が、自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく安定的に働くことができるよう、就業環境の整備やキャリア形成等の人事管理に努めます。

(1) 職員の採用

ア 障害者の雇用促進

正規職員のほか事務補助等の軽易な業務に従事する非常勤職員の募集を市長部局において一体的に行い、障害者の採用に努めます。

また、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ・ 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。

イ 採用選考時の配慮

採用の選考にあたっては、障害者からの要望を踏まえ、点字による筆記試験の実施や、面接試験において就労支援機関の職員等の同席を認めるなどの配慮を行います。

(2) 就業環境の整備

ア 就業環境の整備

各機関において、障害のある職員からの要望を踏まえ、過重な負担にならない範囲で、障害特性に配慮した就業環境の整備や就労支援機器の導入等を検討します。

イ 就業上の配慮の提供

新規に採用した障害者については、市長部局の障害者雇用推進者が、適宜、自己申告書や面談を通じて、必要な就業上の配慮等を確認します。その上で、その他の機関の障害者雇用推進者と連携して、継続的に適切な配慮等の提供に努めます。

また、障害のある職員本人が希望する場合には、「精神障害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害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮の実施につなげていくこととします。

ウ 支援担当者による面談の実施

適宜、各機関の障害者職業生活相談員又は保健師による面談を実施し、体調の把握や雇用管理上の配慮の実施状況を確認します。

エ 在職中に障害者となった職員への配慮

在職中に疾病や事故等により障害者となった職員について、各機関において本人等から支援に必要な情報を収集し、障害の特性に配慮した職務の選定、通院等の治療に対する配慮等を行うとともに、定期的に配慮の実施状況をフォローアップします。

(3) 柔軟な働き方の推進

ア 年次有給休暇等の取得促進

各機関において、治療と仕事の両立や就業の継続を支援するため、時間単位の年休や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

イ 健康管理への配慮

個々の障害者の状態や体調に合わせて、勤務時間中の休憩を柔軟に認めたり、時間外勤務を制限したりするなどの健康管理への配慮を行います。

(4) キャリア形成の支援

ア 職務を通じた能力の向上

正規職員については、各機関の所属長からのヒアリングや自己申告書等を通じて、市長部局の障害者雇用推進者が職員本人の適性や希望等を把握し、適切な人事配置を行うことにより、能力の向上を図ります。

非常勤職員については、採用の段階で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望に沿った職務の選定に努め、任期終了後の正規任用や民間等での就業につなげていけるよう配慮を行います。

イ 研修を通じた能力の向上

障害のある職員の就業の継続と職務能力の向上を支援するため、障害のある職員が配置された所属において、実務研修等の教育訓練を実施します。

ウ 研修の受講にあたっての配慮

市長部局が一体的に実施する障害者以外の職員も受講可能な研修については、各機関の障害のある職員本人が希望に応じて受講できるよう、受講に必要な合理的配慮の提供に努めます。

4 優先調達等

本市自らの障害者雇用の推進と併せて、障害者就労施設等からの物品の調達等、民間部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組にも努めます。

ア 障害者就労施設等への発注等

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き、毎年度、「高崎市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を策定し、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。

また、高崎市障害者優先調達推進会議を設置し、各機関に調達方針の周知及び調達の推進を呼びかけ、毎年度、調達実績額を増加させることを目標に、調達内容や調達先施設の拡大を図ります。

イ 障害者雇用企業に対する支援

建設工事における入札参加資格の等級格付けの際の審査にあたり、障害者の雇用状況を加味することにより、引き続き民間事業主における障害者の活躍を推進することとします。

V 他の機関の取組

市長部局からの出向職員で組織され、かつ、在籍する職員が少数であり障害者雇用率制度に基づく障害者雇用の義務を有しない、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局及び監査委員事務局の各機関については、独自に職員の採用は行っていないが、障害のある職員が配置されることを考慮して目標を次のように定めます。

（目標）

在籍する職員の障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

また、市長部局の障害者雇用推進者をこれらの機関の障害者雇用推進者に位置づけ、上記の目標を達成するため、「IV 具体的な取組」に掲げる取組を進めていくこととします。

さらに、障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、市長部局の障害者職業生活相談員をこれらの機関の障害者職業生活相談員に位置づけ、障害のある職員の職業生活全般にわたる相談等に応じることとします。