

# 第2期八千代市障害者 活躍推進計画

令和7年3月

八 千 代 市 長  
八 千 代 市 議 会 議 長  
八千代市選挙管理委員会  
八千代市代表監査委員  
八千代市農業委員会会長  
八千代市教育委員会  
八 千 代 市 消 防 長  
八千代市事業管理者

## 目次

I	策定にあたって .....	2
1	策定趣旨 .....	2
2	策定主体 .....	3
3	計画期間及び公表等 .....	3
II	本市の障害者雇用率の状況 .....	4
III	これまでの取り組みと課題・目標 .....	5
1	障害者雇用促進に向けたこれまでの取組と課題 .....	5
2	目標について .....	6
①	採用に関する目標 .....	6
②	定着に関する目標 .....	6
IV	目標達成に向けた取組内容 .....	7
1	各任命権者共通項目 .....	7

# I 策定にあたって

## 1 策定趣旨

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。）等に基づき、これまで、障害者を対象とした採用試験の実施や、「チャレンジオフィスやちよ」<sup>1</sup>の開設により、障害者雇用を促進するために新たな障害者雇用の在り方、障害者雇用の拡大について検討を重ね、積極的に取り組んできました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が定める指針に即して、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

これを受け、本市においても障害のある人の雇用の機会の確保及び障害のある職員が安心して働くことが出来る環境づくりを推進するため、令和2年に「八千代市障害者活躍推進計画（前期計画）」を策定し、取組を進めてきました。

この度、前期計画が令和6年度末に終了することから、これまでの取り組みを踏まえ、令和7年度から令和11年度の5年間を計画期間として第2期計画を策定します。

---

<sup>1</sup> 一般企業で働く意欲があるものの、なかなか就労に結びつかない障害者の方を対象に、非常勤職員として一定期間採用し、地方公務員としての職務経験を積むことで就労支援を行う。各所属から依頼を受けて、文書の印刷・封入、パソコンの入力等の業務を実施。

## **2 策定主体**

八千代市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。具体的な目標については、任命権者ごとに実情に応じて設定するものとします。

## **3 計画期間及び公表等**

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。

なお、計画期間内においては、毎年度、取組状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行うとともに、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、改定を行った計画は、庁内電子掲示板への掲載等により、全ての職員に対して周知します。

## Ⅱ 本市の障害者雇用率の状況

国及び地方自治体には，対象障害者である職員の任免に関する状況を障害者雇用率として厚生労働大臣に通報することが義務付けられています。

前期計画期間における，障害者雇用率の状況は以下のとおりです。なお，数値については，特例認定<sup>2</sup>を受けている部局を合算して算出したものです。

	算定の基礎となる職員の数	障害者である職員の数	実雇用率	法定雇用率
令和6年度	1,338.0人	30.5人	2.28%	2.8%
令和5年度	1,274.5人	31.5人	2.47%	2.6%
令和4年度	1,200.0人	27.5人	2.29%	2.6%
令和3年度	1,167.0人	29.5人	2.53%	2.6%
令和2年度	1,140.0人	29.0人	2.54%	2.5%

<sup>2</sup> 地方公共団体の機関（市長部局）と人的関係が緊密である等の機関（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・消防本部を除く他部局）の申請に基づき厚生労働大臣の認定を受けた場合に，他部局に勤務する職員を市長部局に勤務する職員とみなすものである。

## Ⅲ これまでの取り組みと課題・目標

### 1 障害者雇用促進に向けたこれまでの取組と課題

#### ① 障害者の活躍を推進する体制整備

障害者雇用推進者<sup>3</sup>として職員課長相当職を選任しています。また、職員課において障害者職業生活相談員<sup>4</sup>を配置し、令和4年度からは2名体制としています。

計画の点検・評価については、八千代市障害者雇用推進チームを設置し、年度毎に計画の数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等を報告・公表しています。

#### ② 採用

障害のある方を対象とした職員採用試験とともに、チャレンジオフィスやちよのスタッフの拡充等、障害者雇用推進に取り組んでいます。しかし、令和3年度より法定雇用率が未達成となっており、法定雇用率の達成に向けて、さらに採用活動を拡大していく必要があります。

#### ③ 定着支援

毎年度、前年度の採用者の定着状況を把握・進捗管理しています。前期計画期間における、不本意を理由とする離職はありませんでした。

また、すでに任用されている障害のある職員に対しては、定期的に「職場の満足度に関するアンケート調査」を実施し、職場環境に関する状況を調査・把握しています。令和6年12月に実施したアンケートでは、八千代市で働くことの全体評価を、「満足」「やや満足」と回答した人は67%、「どちらでもない」は22%、「やや不満」「不満」は11%でした。業務量の多さや障害特性への認識・理解不足などが要因にあげられ、これらの意見・要望に対して改善・対応していくことが課題です。

<sup>3</sup> 障害者を雇用する事業所で、障害者雇用の取組体制を整備する者。労働局に届出が必要。

<sup>4</sup> 障害者を5人以上雇用する事業所で、障害のある従業員の職業生活に関する相談・指導を行う。

## 2 目標について

### ① 採用に関する目標

任命権者名	目標内容
八千代市長 八千代市教育委員会 八千代市事業管理者	<p>【目標】</p> <p>特例認定を受けている部局において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。</p> <p>【評価方法】</p> <p>毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
八千代市議会議長 八千代市選挙管理委員会 八千代市代表監査委員 八千代市農業委員会会長 八千代市消防長	<p>障害者雇用の推進に関する理解を促進する。</p>

### ② 定着に関する目標

任命権者名	目標内容
八千代市長 八千代市議会議長 八千代市選挙管理委員会 八千代市代表監査委員 八千代市農業委員会会長 八千代市教育委員会 八千代市消防長 八千代市事業管理者	<p>【目標】</p> <p>不本意を理由とする離職を生じさせない。</p> <p>【評価方法】</p> <p>毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p> <p>常勤職員…毎年、障害のある方を対象とした職員採用試験における採用者の1年間の定着率を算出する。</p> <p>会計年度任用職員…離職が生じた場合に、離職理由を把握する。</p>

## IV 目標達成に向けた取組内容

### 1 各任命権者共通項目

1 障害者の活躍を推進する体制整備		
	組織面	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 障害者雇用推進者として職員課長相当職を選任する。</li><li>○ 障害者職業生活相談員を選任し、職場や障害のある職員からの相談に対して必要な対応を行う。</li><li>○ 八千代市障害者雇用推進チームを設置し、年度毎に計画の数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等を点検・評価する。</li><li>○ 労働局が主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や精神・発達障害者仕事サポーター養成講座の受講を進めることで、障害のある職員の働きやすい職場づくりを推進する。</li></ul>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<ul style="list-style-type: none"><li>○ 現に勤務する障害のある職員には、意向調査や組織内アンケート等を活用し、職務の選定等について検討を行う。</li><li>○ 今後採用する障害者には、面接において能力や職務の希望の聞き取りを行うことにより、職務の選定や創出についての検討を行う。</li><li>○ 現に障害者を採用していない部局においては、今後障害者が配置されることを想定し、職務の選定や創出についての検討体制を整える。</li></ul>
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	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した環境（就労支援機器の導入、バリアフリー整備等）の整備を検討するとともに、必要に応じて勤務体制等の人事的配慮を行う。</li><li>○ 新規に採用した障害者については、必要な配慮等を把握、適切な措置を講じる。</li></ul>

(2)募集・選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 採用試験に当たり，障害者からの要望を踏まえ，障害特性に応じた配慮を行う。</li> <li>○ 募集・採用に当たっては，以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障害を排除し，又は特定の障害に限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> </li> <li>○ チャレンジドオフィスやちよにおける，就労移行支援事業所の利用者や特別支援学校の生徒を対象とした職場実習を引続き行い，業務とのマッチングを図る。</li> </ul>
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 柔軟な働き方の実現等を図るため，テレワークや年次休暇や病気休暇等の各種休暇制度の利用を促進する。</li> <li>○ 障害特性に配慮した勤務体制を検討する。</li> </ul>
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 在職中に疾病・事故等により障害者となった職員である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への配慮を行う。</li> <li>○ 障害があることの申告等を理由として，職場において不利益な取り扱いを受けることがないように，各所属に対する理解・周知を徹底する。</li> </ul>