



第2期結城市障害者活躍推進計画

令和7年4月1日



目 次

| | | |
|------------|-------------------------|----------|
| I | 策定にあたって | 1 |
| 1 | 計画策定の趣旨 | |
| 2 | 策定主体 | |
| 3 | 計画期間 | |
| 4 | 周知・公表 | |
| 5 | 障害者雇用の現状と課題 | |
| II | 計画の目標 | 2 |
| 1 | 採用に関する目標 | |
| 2 | 定着に関する目標 | |
| 3 | 満足度及びワーク・エンゲージメントに関する目標 | |
| 4 | キャリア形成に関する目標 | |
| III | 取組内容 | 3 |
| 1 | 障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| 2 | 障害者の活躍の基本となる職務選定・創出 | |
| 3 | 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | |
| 4 | その他 | |

I 策定にあたって

1 計画策定の趣旨

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」）第7条の3第1項の規定に基づき、令和2年4月に「結城市障害者活躍推進計画」（以下「第1期計画」）を策定し、障害者雇用を継続的に進めるとともに、職場環境の整備に取り組んできました。

令和7年3月31日をもって第1期計画期間が終了することに伴い、これまでの成果と課題を踏まえつつ、さらなる障害者雇用率の向上や障害者である職員が活躍できる職場づくりの推進に向けて、「第2期結城市障害者活躍推進計画」（以下「第2期計画」）を策定しました。

第2期計画では、法定雇用率の引上げを見据えながら、計画的な雇用に取り組むとともに、引き続き、障害のある職員一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいきます。

2 策定主体

障害のある職員の活躍を一体的に推進するため、各任命権者の連名で策定します。

| | |
|---------|--------------------|
| 機 関 名 | 結城市（市長部局、教育委員会事務局） |
| 任 命 権 者 | 結城市長、結城市教育委員会 |

※上記以外の任命権者とは、連携して対応していきます。

3 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

※計画期間内においても、取組状況を検証し、必要に応じて見直しを行います。

4 周知・公表

計画の策定又は変更を行ったときは、職員に周知するとともに、市ホームページへの掲載などにより公表します。

5 障害者雇用の現状と課題

令和6年6月1日現在の障害者雇用の状況は次のとおりです。

| 区 分 | 法定基準 | | 結城市の状況 | | | |
|-------|-------|------|-------------------------|-------------------|-------------------|-----|
| | 法定雇用率 | 報告人数 | 算定基礎となる職員数 ¹ | 障害者数 ² | 実雇用率 ³ | 不足数 |
| 市長部局 | 2.8% | 36人 | 353.5人 | 9人 | 2.55% | 0人 |
| 教育委員会 | 2.8% | 36人 | 38人 | 1人 | 2.63% | 0人 |

¹ 職員総数から除外職員（消防団員等）及び除外率相当職員数（保健師等の旧除外職員が職員総数に占める割合をもとに設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数（※短時間勤務者は1人を0.5人カウント）

² 重度の障害者は1人を2人カウントするなど、算定上の人数であるため、障害者の実人数ではない。

³ 実雇用率は、「障害者数/算定基礎となる職員数×100（小数点以下第3位四捨五入）」により算出される。
∴法定雇用障害者数は、算定基礎となる職員数×法定雇用率（1未満の端数切捨て）により算出されるため、「353.5人×2.8%≒9人」で不足数は0人となり、実雇用率が法定雇用率を下回っていても法定雇用率は達成となる。

本市における障害者の実雇用率は、令和6年6月1日現在「2.55%」となっており、法定雇用障害者数としては満たしていますが、法定雇用率の2.8%を下回っており、第1期計画の目標である「各年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上」が実現できていません。

さらに、地方公共団体における法定雇用率目標値が、令和8年7月1日から「3.0%」に引き上げられることから、より一層の取組の拡充と推進を図り、積極的な採用活動を行っていく必要があります。

また、採用した職員が職場に定着し、障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指し、必要な施設等の整備に加え、定期的面談や職員に対する研修の実施などの体制整備や各種取組を更に進める必要があります。

【参考：第1期計画期間における障害者の実雇用率と法定雇用率の推移】

| 区 分 | | 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 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 実雇用率 | 市長部局 | 2.95% | 3.23% | 2.87% | 3.14% | 2.55% |
| | 教育委員会 | — | — | — | — | 2.63% |
| 法定雇用率 | | 2.5 % | 2.6 % | 2.6 % | 2.6 % | 2.8 % |

※算定基礎となる職員数が、障害者任免状況通報の報告人数に達していない箇所は「—」で表示しています。

II 計画の目標

1 採用に関する目標

| | | | | |
|---------|---|----------------|-----------------|------------------|
| 目 標 | 各年度において実雇用率が当該年6月1日時点の法定雇用率以上 | | | |
| | 令和6年度 (現況値) | 令和7年度 (初年度) | 令和9年度 (中間年度) | 令和11年度 (最終年度) |
| | 2.55% | 2.8%以上 | 3.0%以上 | 3.0%以上 |
| 評 価 方 法 | 障害者雇用促進法の規定に基づく、厚生労働大臣への任免状況通報より把握・進捗管理を行います。 | | | |

2 定着に関する目標

| | |
|---------|---|
| 目 標 | 職場環境を理由とした離職者を極力生じさせないよう努めます。 離職者が生じた場合には、その要因の把握・分析を行います。 |
| 評 価 方 法 | 各年度における採用者の離職状況を把握・進捗管理を行います。 |

3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

| | |
|---------|--|
| 目 標 | 満足感を持って働くことができる職場を目指します。 |
| 評 価 方 法 | 毎年6月1日時点で在籍する障害者に対して、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。 |

4 キャリア形成に関する目標

| | |
|---------|--------------------------|
| 目 標 | 本人と職務が適切にマッチングできるよう努めます。 |
| 評 価 方 法 | 定期的な面談により把握します。 |

Ⅲ 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

| | |
|---------|---|
| (1) 組織面 | <p>○各年において「障害者雇用推進者」として総務課長を選任します。また、「障害者職業生活相談員」として総務課人事係職員を選任し、障害者雇用の推進に係る責任体制を明確にし、障害者雇用の促進及び適正な雇用管理を行います。</p> <p>※障害者職業生活相談員とは、障害者雇用促進法第79条第1項に基づき選任するもので、障害のある職員の職業生活に関する相談・指導を行います。</p> |
| (2) 人材面 | <p>○障害者職業生活相談員に選任された者は(選任予定の者を含む。) 障害への理解を深め、障害のある職員を適切に支援するため、選任された年度内に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。</p> <p>○ハローワークの出張講座等を利用し、障害者と共に働く職員を中心に、障害者への理解促進に取り組みます。</p> |

2 障害者の活躍の基本となる職務選定・創出

- 本人の能力や希望も踏まえ、職務選定について検討を行います。
- 定期的な面談を通じて、本人と職務が適切にマッチングできているかを把握し、新たな職務選定を含めた継続的な見直しを行います。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

| | |
|----------|---|
| (1) 職務環境 | ○定期的な面談を通じて、職務環境についての要望、仕事の不安や悩み等について、本人から把握し必要な支援を継続的に実施します。 |
|----------|---|

| | |
|---------------------|---|
| <p>(2) 募集・採用</p> | <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いは行わないものとします。</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。 <p>○特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習の実施に努めます。</p> <p>○ハローワーク主催の障害者就職面接会へ積極的に参加します。</p> |
| <p>(3) 働き方</p> | <p>○本人からの要望や障害特性を踏まえ、勤務日・勤務時間等について柔軟に対応します。</p> <p>○時間単位の年次休暇が取得できることや、療養休暇を取得できる具体的な事由等、各種休暇制度について周知し、適切な休暇の利用を促進します。</p> |
| <p>(4) キャリア形成</p> | <p>○本人の希望等も踏まえつつ、職務につながる研修を周知し、受講の機会を付与するよう努めます。</p> |
| <p>(5) その他の人事管理</p> | <p>○定期的な面談や日頃のコミュニケーション等を通じて、状況把握・体調配慮を行います。</p> <p>○本人が希望する場合には、「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、適切な支援や配慮を行います。</p> |

4 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及び「結城市における障害者就労施設等からの物品等調達方針」に基づき、障害者就労支援施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場を拡大します。



第2期結城市障害者活躍推進計画

令和7年4月1日

結城市総務部総務課

〒307-8501 茨城県結城市中央町二丁目3番地

TEL 0296-32-1111(代表) / FAX 0296-54-7009

<http://www.city.yuki.lg.jp>

