

伊達市障がい者活躍推進計画

令和7年4月

伊達市長	伊達市議会議長	伊達市選挙管理委員会
伊達市代表監査委員	伊達市教育委員会	伊達市農業委員会

伊達市障がい者活躍推進計画 目次

第1 総論	・・・・・・・・・・	1
第2 伊達市における障がい者雇用等の状況	・・・・・・・・・・	2
1 障がい者雇用率の状況	・・・・・・・・・・	2
2 職場定着の状況	・・・・・・・・・・	2
第3 障がい者の活躍推進に向けた取組	・・・・・・・・・・	3
1 推進体制の整備	・・・・・・・・・・	3
2 職場環境の整備	・・・・・・・・・・	3
3 職員の採用・育成等	・・・・・・・・・・	4
第4 数値目標	・・・・・・・・・・	5

「害」の標記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合を除き、原則として平仮名で記載する。

第1 総論

1 目的

伊達市における障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）は、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。）第7条の3第1項の規定に基づき、市長、市議会議長、市選挙管理委員会、市代表監査委員、市教育委員会及び市農業委員会が策定する計画である。

障害者活躍推進計画作成指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を発揮できるよう、多様な働き方のニーズに即した障がい者活躍推進対策を計画的に推進するため、本計画を策定する。

2 計画期間

この計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とする。

3 計画の推進体制

- （1）伊達市役所全体で障がい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する。
- （2）計画期間内においても、毎年度取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。
- （3）策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表する。
- （4）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についても、毎年度、周知・公表する。

第2 伊達市における障がい者雇用等の状況

1 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の職務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されている。

伊達市における令和6年6月1日現在の障がい者の雇用率は、法定雇用率を下回っている状況にあり、障がい者の積極的な採用・育成等に努めていく必要がある。

〔令和6年6月1日現在の雇用率〕

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
全体	2.8%	756 人	18 人	2.38%
市長部局	2.8%	475 人	14 人	2.95%
教育委員会	2.8%	192 人	4 人	2.08%

※労働省告示等に基づく算定（障がい者の数については、重度障がい者1人を障がい者2人として算定）

※総職員数が40人未満の任命権者は、労働局報告「障害者採用計画実施状況通報書」の報告対象外

2 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進するためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて職場定着を図っていくことが重要である。

〔障がいのある職員の職場定着率〕

採用5年後の定着率	71.4%
-----------	-------

※対象：障がい者を対象とした伊達市職員採用候補者試験採用者

第3 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

(1) 基本的な考え方

- ① 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制を整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要がある。
- ② 障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員が障がいについての理解を深めていくことが重要である。

(2) 取組内容

- ① 市長部局、教育委員会において、「障害者雇用推進者」を選任し、全庁的に取組を推進する。
- ② 障がいのある職員が5名以上いる任命権者ごとに「障害者職業生活相談員」を配置する。相談員は、資格認定講習を受講し、障がいのある職員からの職業生活に関する相談に対応する。
- ③ 次の研修を実施することで、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。
 - ア 新規採用職員及び管理監督者を対象として、障がい者理解に係る研修を実施する。
 - イ 全職員を対象として、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」の周知・活用を図る。

2 職場環境の整備

(1) 基本的な考え方

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要がある。

(2) 取組内容

- ① 障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、職員駐車場等の施設を整備する。
- ② 障がいのある職員からの要望を踏まえ、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器を設置する。
- ③ 新規に採用した障がい者については、定期的な面談等により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- ④ 障がいによって通常の机での勤務が困難な場合には、身体への負担を軽減させるために机や椅子の高さ、事務室内の動線を調整する。

3 職員の採用・育成等

(1) 基本的な考え方

- ① 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえて対応する。
- ② 採用後においても、OJT や各種研修、人事異動を通して、計画的にキャリア形成を図る。

(2) 取組内容

① 障がい者採用の取組

ア 募集及び採用にあたっては、次の取り扱いを行わない。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 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。

イ 試験の実施にあたっては、障がい者からの要望を踏まえ、必要な配慮を行う。

ウ 法定雇用率の達成に向けて、会計年度任用職員や任期付職員等、多様な雇用形態による採用を検討する。

エ 業務内容や職責に応じた給与体系（給料表の適用等）について検討する。

② キャリア形成に向けた取組

ア ふくしま自治研修センターにおける研修、庁内専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図る。

イ 障がいのある職員本人の希望等を踏まえつつ、職場外専門研修、派遣研修等の外部研修に派遣しキャリア形成を図る。

③ 人事異動等における配慮

ア 相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がいの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る。なお、措置を講じるにあたっては、障がい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する。

イ 障がいのある職員本人が希望する場合には、「障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機器等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

④ 多様で柔軟な働き方の推進

ア ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次有給休暇の計画的取得及び特別休暇等の各種休暇制度についての周知を図り、休暇を取得しやすい環境を整備する。

イ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、フレックスタイム制などの多様な勤務形態の導入について検討する。

第4 数値目標

(1) 採用に関する目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	2.38%〔全体〕 2.95%〔市長部局〕 2.08%〔教育委員会〕 (令和6年6月1日現在)	3.0% (令和11年6月1日)

(2) 職場定着に関する目標

項目	現状	目標（期限）
採用5年後の定着率	71.4% (令和7年4月1日現在)	88.2% (令和12年4月1日)

※対象：障がい者を対象とした伊達市職員採用候補者試験採用者

※目標値：毎年2名採用し、5年後の退職者がいない場合の値