

白井市障害者活躍推進計画 (第2期計画)

《「障害」の「害」の字等の表記について》

本市では、市で使う「障害」という言葉の表記について、可能な限り「がい」とひらがなで表記するようにしています。ただし、国の法令・地方公共団体等の条例・規則等に基づく法律用語や他文献からの引用、固有名詞などについては、従来通り漢字の「害」を使っています。また、国全体の現況について説明する等のくだりにおいても漢字「害」を使っています。

このため、本計画書も「がい」と「害」の字が混在する表記になっています。

また、本市の「障がい者」については、複合語の場合等を除いて「障がいのある人」又は「障がいのある職員」と表現しています。

令和7年4月

白井市

1 策定主旨

本市では、令和元年6月の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「法」という。）の改正により、国及び地方公共団体が民間の事業主に対し率先して障がいのある人を雇用する立場にあることから、障がいのある職員の活躍を持続的に推進するため、厚生労働大臣が作成する「障害者活躍推進計画作成指針」に則して、令和2年から本計画を作成し取り組んでいます。

平成30年7月から開設している「チャレンジオフィスしろい」を通じて、障がいのある人の雇用のあり方について検討を行い、また、障がいのある人を対象外としない採用試験を実施するとともに継続的な法定雇用率を満たすよう採用や定着に向けた職場環境調整に取り組んできました。

令和7年3月31日をもって、計画期間が満了することから、本市における現状と課題を整理し、今後も更に、法定雇用率が段階的に引き上げられることを見据え、本計画を作成しました。

2 策定主体

本市全体で障がいのある職員の活躍推進に向けた取組を推進するため、白井市長及び白井市教育委員会が連名で計画を策定します。具体的な目標については、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

計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

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、改正を行った計画は、庁内情報システムへの掲載等により、全ての職員に対して周知します。

4 市の障害者雇用率等の状況（前計画 R2～R6 の評価）

① 採用に関する目標：当該年6月1日時点の法定雇用率以上。

【市長部局】

年度	法定雇用率	実雇用率	達成状況
令和6年度	2.8%	3.07%	達成
令和5年度	2.5%	3.23%	達成
令和4年度		3.36%	達成
令和3年度		3.03%	達成
令和2年度		2.59%	達成

【教育委員会部局】

年度	法定雇用率	実雇用率	達成状況
令和6年度	2.8%	4.52%	達成
令和5年度	2.5%	3.30%	達成
令和4年度		3.26%	達成
令和3年度		3.19%	達成
令和2年度		3.87%	達成

② 定着に関する目標：前年度採用者の不本意な離職を極力生じさせない。

採用年度	確認日	採用1年後定着率	達成状況
令和4年	令和5年6月1日	100%	達成

5 職場に対する満足度等の状況(障がいのある職員の意見)

※障がいのある職員一人ひとりが、職場でその能力を発揮できる職場環境づくりを進めるため、令和6年度アンケートを実施しました。(回答率 100%)

Q.白井市に就職し、現在働いていることについての全体評価(満足度)



Q.勤務する上での障害への配慮(障害特性に合った業務分担・業務指示など)について



6 課題

- 在職している障がいのある職員の定年退職等の状況を鑑み、法定雇用率が達成できるよう、今後、計画的に障がいのある人の採用を行っていく必要があります。
- 障がいのある職員が能力を有効に発揮でき、また当事者、同僚が共に働きやすい職場環境を整備するため、専門的知見を求めながら、各種相談や職場環境改善につなげられる相談支援体制を整えていく必要があります。
- 随時、障がいに対する理解促進、啓発のための研修等を行い、ノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザイン等の理念の浸透につなげていく必要があります。

- ◆ノーマライゼーション:障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、共に生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方
- ◆インクルージョン:包容
- ◆ダイバーシティ:多様性
- ◆バリアフリー:物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方
- ◆ユニバーサルデザイン:施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方

7 目標設定

① 雇用に関する目標

当該年6月1日時点の法定雇用率以上。

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握し、進捗管理を行います。

年度	法定雇用率
令和11年度	3.0%
令和10年度	
令和9年度	
令和8年度	2.8%
令和7年度	

② 定着に関する目標

不本意な離職を極力生じさせません。

(評価方法) 毎年の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し進捗管理を行います。

③ 満足度に関する目標

職場等の満足度に関するアンケートにおいて、「全体評価」及び「障がいへの配慮」で「満足」「やや満足」と回答する者の割合を維持し、「やや不満」「不満」と回答する者に対する聞き取りと環境調整を行います。

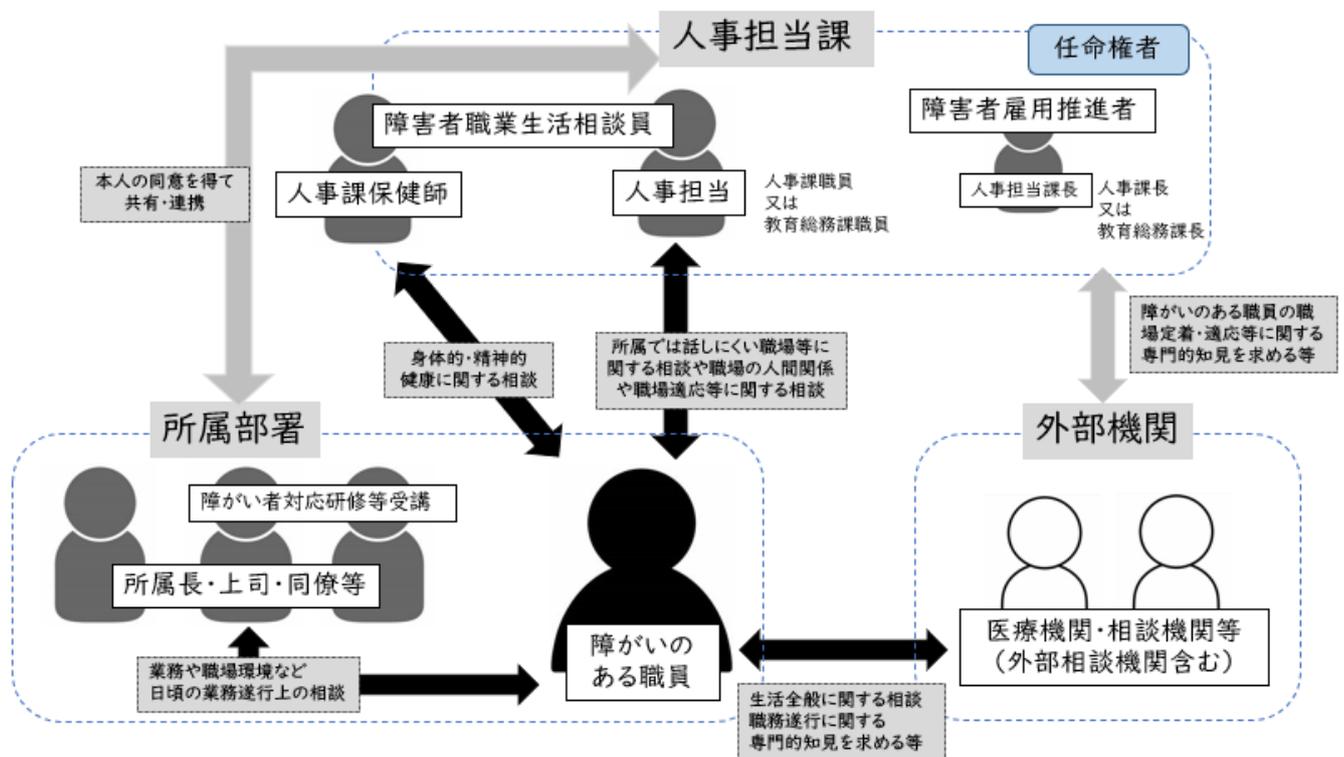
(評価方法) 毎年度、在職している障がいのある職員に対し、アンケートを実施し把握します。

8 取組内容

(1) 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者は市長部局では人事課長を、教育委員会部局では教育総務課長を選任します。(障害者雇用促進法施行規則第37条第1項関係)
- 障がいのある職員からの相談を受け付ける障害者職業生活相談員を選任し、人事課又は教育総務課を相談窓口とします。(障害者雇用促進法第40条関係)
- 合理的配慮の申出のあった障がいのある職員が所属する課の上司・同僚等にも、障がい者対応に関する研修等を受講してもらい、人事担当課と連携しながら職場環境の調整を行います。
- 厚生労働省千葉労働局職業対策課など国等の機関、又は個別にかかっている専門機関の相談窓口を活用することで、内容に応じた多様な相談に対応できるような環境を確保します。
- 障がいを理由とする差別の解消推進に関する白井市職員対応要領に基づき、人事担当課及び障害福祉担当課は、職員に対し、必要な研修・啓発を行います。

【相談体制のイメージ】



【職員からの意見】

- ・個の障がいの種類や程度に合わせた人事課や障害福祉課によるサポート体制があると良いと思います。また、業務の調整や相談支援、配置された管理職や現場との橋渡しをしてくれる人の配置が必要だと思います。
- ・一緒に働く人のサポートを含めた体制、チームで関わる、フォローを充実させる体制づくりが重要だと思います。
- ・職員は皆均一ではない能力、考え方、状況なのをプラスに捉え、総合力を上げる意識を醸成できたら職場としても成熟するのではないかと思います。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 毎年実施する人事に係る意向調査の提出や、所属長等との面談の機会を活用し、職員一人ひとりの特性・能力等を把握し可能な限り本人の希望を踏まえたうえで、職場定着や能力向上の視点に重きを置き、キャリア形成の支援を行います。
- チャレンジドオフィスしるいで、各課の既存業務の切り出しの相談に全庁的に応じています。また、障がいのある職員の活躍、定着などを推進していくために、必要に応じて、それぞれの特性や能力等に応じた業務の切り出しを横断的に受け付け、活躍できるよう体制を整えます。
- 日頃から、定型業務をマニュアル化（見える化）する意識をもつことで、切り出し可能な業務を整理し、業務分担の調整が必要となった時にいつでも活用できるようにします。

【職員アンケートからの意見】

- ・障がいのある職員が、こんな仕事がしたいと意見が言える場があると良いと思います。
- ・どのようなことに不安や不便を感じているのか、今後の取組みに活かせるようなアンケートを適宜行うことで、的確な対応に繋げることができると思います。
- ・手順書やマニュアルが充実していると、障がいのある方はもちろん、それ以外の方も円滑に業務を遂行することができると思います。
- ・できる仕事の見える化ができると、業務とマッチングしやすいと思います。
- ・チャレンジドオフィス等に依頼する際の注意（配慮）事項や、得意分野（依頼しやすいこと）等の周知があると頼みやすいと思います。
- ・働き始める前に、どのようなケアが必要か・どのような特性があるか事前に説明等をしていただくことで働きだしがスムーズになると思います。

(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職場環境

- 適宜、就労するために必要な環境整備や支援機器の購入など、必要に応じ関係部署と連携することで、職場の環境の向上に努めます。
- 障がいのある人もない人も分け隔てなく、状況に合わせた多様な働き方（時差出勤制度、テレワーク等）が選択できるよう案内します。
- 時間単位の年次休暇や、病気休暇等の各種休暇制度を活用しやすいように案内します。
- 個の障がいの特性に応じた活躍につながり、一緒に働く職員も対応しやすいよう、必要に応じて所属課と人事担当課等で情報共有を行い、連携を図っていきます。

【職員からの意見】

- ・障がいのある職員が、適している場所で、少しでも多く仕事ができる環境をつくってほしいです。
- ・障がいについてオープンに話せる機会・場の取組みがあると、自分ごととして理解を深めることに繋がると思います。
- ・定員上及び職務上の位置づけ（事務分掌等）を明確にできると良いと思います。
- ・一緒に働く職員のサポート体制も必要だと思います。
- ・障がいのある人への対応だけを工夫するより、障がいのある人もない人も同じように多様性に配慮する視点を持ち、できることは同じ土俵で考えることで、障がいへの特別視の軽減や、工夫や配慮を自分ごととして捉えやすくなるなど、職員の意識が変わっていくのではないのでしょうか。

② 募集・採用

- 採用試験に当たり、障がいのある人からの要望を踏まえ、可能な範囲で障がい特性に応じた配慮を行います。
- 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。
 - ・「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。

9 その他

優先調達の推進

○ 「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」に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進することが重要であることから「白井市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための指針」に沿って、市全体で取り組みます。

○ 政策や施策等の視点に、障がいのある職員の意見を取り入れ、全庁的にノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザインなどの理念の浸透を目指します。

【職員からの意見】

・各制度の案内やパンフレットを優しい日本語を用いて作成する、バリアフリーやユニバーサルデザインを積極的に採用する等環境を整えられると良いと思います。

・足が不自由な職員がいる部署では、床になるべく物を置かないようにしています。しかし、そうでない課は、段ボールを置いたりしています。以前の庁舎より通路が広がっているので、あまり意識する必要はないのかもしれませんが、だからこそ、仕組みづくりももちろん大切ですが、まずは、そのような日常的な理念からしっかり共有した方が良いのではないのでしょうか。

・障がいのあるなしに関わらず、チームワークで仕事を行うことを前提に、他者理解を深める取り組みが必要と感じます。メンバーの状況（仕事の上では、特性による苦手分野の把握、サポート・通院や治療と仕事との両立・家庭の状況への理解等）から、どのように支援し合いチーム力を高めるか、条件や働き方に制約がある中でいかに一人ひとりを戦力化させるべく課長や係長が中心となって意識を高められるかが色々な人と働く上では必要な視点です。

〈参考資料〉

障がいのある職員アンケート 令和6年度実施（回答率100%）

Q1.白井市に就職し、現在働いていることについての全体評価（満足度）



Q2.現在の仕事内容について（満足度）



Q3.現在の業務量について（満足度）



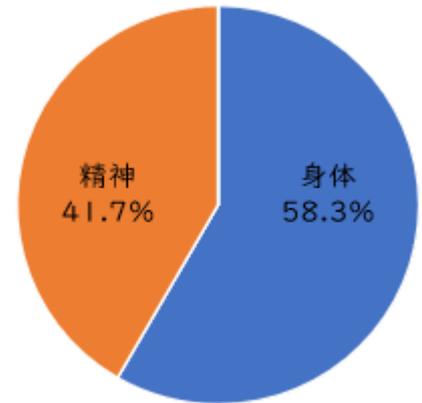
Q4.やりがいについて（満足度）



Q5.物理的な作業スペース（休憩スペース、動線の確保等）について（満足度）



障害者手帳の種別について



【どちらでもない・やや不満】の理由

- ・休憩スペース
- ・動線の確保

Q6.相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知等）について（満足度）



【やや不満】の理由

- ・遠慮なく相談できる制度

Q7.勤務する上での障害の配慮（障害特性に合った業務分担・業務指示など）について（満足度）



【やや不満】の理由

- ・出張等における自家用車の利用制限