

第2期

太田市障がい者活躍推進計画

令和7年4月

太田市

太田市長

太田市教育委員会

太田市議会議長

太田市選挙管理委員会

太田市代表監査委員

太田市公平委員会

太田市農業委員会

太田市消防長

目 次

第1章	計画策定の趣旨	1
第2章	計画の基本的事項	2
	1 計画期間	
	2 計画の策定主体	
	3 実施状況の点検と見直し	
第3章	本市における障がい者雇用の状況	3
	1 障害者雇用の現状	
	2 太田市における障がい者活躍推進に向けたあるべき姿	
第4章	障がい者の活躍に向けた目標	5
	1 採用に関する事項	
	2 定着に関する事項	
	3 理解促進に関する事項	
第5章	障がい者の活躍推進に向けた取組	6
	1 推進するための体制整備	
	2 推進するための職場環境の整備	
	3 推進するための人事管理	
第6章	その他の取組	7
第7章	実施状況等の公表	7

※「障害者」の「障がい者」の表記について

太田市では、人にやさしい行政の取組として、平成17年度から市で使用する「障害者」などの「害」の字の表記について、ひらがなで表記しています。

ただし、国の法令や地方公共団体などの条例・規則などに基づく法律用語や引用、固有名詞については、変更せずに、引き続き「害」の字を使用しています。このため、本計画においても「がい」と「害」の字が混在する表記になっています。

第1章 計画策定の趣旨

障がいのある方が活躍する社会とは、「障がい者一人ひとりが自身の能力を十分に発揮し、その特性等を生かしながら、働きがいを感じつつ、就労できること」であります。そのためには、障がい者の意見等を反映し、特性や個性に応じた働きやすい環境を整備することが、引き続き、大切となります。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、ノーマライゼーション*¹、インクルージョン*²、ダイバーシティ*³、バリアフリー*⁴、ユニバーサルデザイン*⁵等の理念の浸透に繋がるものであり、行政サービスの向上の観点、民間の事業者に対して率先垂範する観点からも、重要な取組となります。

そこで、太田市では、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の2第1項の規定に基づき、障がいのある職員がその能力を十分に発揮し、個性を輝かせ、さらなる活躍を推進するため、令和2年4月に、「太田市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がい者雇用を継続的に進める取組を実施してきました。

第1期計画の計画期間が、令和7年3月末で終了することから、これまでの取組状況を踏まえた上で、令和7年度から令和11年度までを計画期間とする「第2期太田市障がい者活躍推進計画」を策定し、さらなる障がい者雇用の促進及び雇用継続の推進を図ります。

(参考:注釈)

*1 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、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方

*2 インクルージョン(包括・包含)：多様な人々がお互いに個性や価値観、考え方を認め合い一体感を持って働いている状態

*3 ダイバーシティ(多様性)：年齢、性別、人種、趣味嗜好など様々な属性の人が集まった状態

*4 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すべての障壁に対処する考え方

*5 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

第2章 計画の基本的事項

1. 計画期間

計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況を点検し、必要な対策を実施していきます。

2. 計画の策定主体

障がいのある職員が活躍するためには、各任命権者が統一的な計画の下で連携し、一体的な取組を推進していくことが重要となります。

そこで、本計画は、次の任命権者の連名により策定しました。

＊本計画の策定主体となる任命権者

- ・太田市長
- ・太田市教育委員会
- ・太田市議会議長
- ・太田市選挙管理委員会
- ・太田市代表監査委員
- ・太田市公平委員会
- ・太田市農業委員会
- ・太田市消防長

3. 実施状況の点検と見直し

計画の推進にあたっては、太田市職員一人ひとりが、それぞれの立場・役割に応じた行動を心がけるとともに、計画の実現に向けて、組織全体で取り組む必要があります。そのため、令和6年度より、太田市障がい者活躍推進委員会を設置し、本計画の実施状況の点検と必要に応じた見直しの検討を行います。

なお、当該年度の実雇用率が判明した時点で、本委員会の委員に対し、速やかに報告し、組織全体で障がい者雇用の状況を共有します。

第3章 本市における障がい者雇用の状況

1. 障がい者雇用の現状

太田市では、第1期計画の障がい者活躍推進に向けた取組に基づき、障がい者を対象とした職員の採用試験を実施しています。また、令和4年度より、庁内の定型業務や簡易業務を一括して行う「おおたんワークス」という組織を立ち上げ、障がいのある方を会計年度任用職員として採用しました。

その結果、令和4年6月1日時点において、法定雇用率を達成することができました。令和4年度及び令和5年度と、法定雇用率を達成することができましたが、令和6年6月1日時点において、太田市及び太田市教育委員会における実雇用率は、2.48%となり、法定雇用率である2.8%は実現できませんでした。

したがって、本計画では取組の拡充と一層の推進を図ることで、法定雇用率の達成に向けて取り組みます。

「定着」に関しては、近年、正規職員として採用した職員の離職はありません。引き続き、障害のある職員が安定的に働ける職場環境の整備に努めるとともに、職員の能力や意欲を最大限発揮できるよう、障がいの特性を把握した上で、合理的配慮の提供を行うことを進めます。

おおたんワークスとは・・・

庁内の定型業務・簡易業務を集約し、一括処理による業務の効率化を推進するために設置したワークステーション。障がい者を会計年度任用職員として採用し、業務を行っている。

（業務内容）

- ・郵便物の仕分け作業
- ・各課から依頼のあった定型業務・簡易業務
- ・行政センターの公金回収業務及び文書送達業務の補助 等

【厚生労働大臣への任免状況の報告のための調査による】

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
実雇用率	1.88%	2.19%	2.58%	2.60%	2.48%
(参考) 市長部局	2.09%	2.55%	2.88%	3.09%	3.10%
(参考) 教育委員会	1.42%	1.43%	1.96%	1.57%	1.20%
達成状況	未達成	未達成	達成	達成	未達成

＊特例認定を受けているため、太田市及び太田市教育委員会で実雇用率を合算しています。

＊令和4年度は、不足数（法定雇用障がい者数を達成するために必要な職員数）が、0人であるため、達成としています。

2. 太田市における障がい者活躍推進に向けたあるべき姿

「障がいをもつ職員」が、自身の特性や能力
を最大限発揮し、他の職員と共に仕事をする
ことが、あたり前の職場とすること。

障がいをもつ職員は、障がい
を自ら受容し、「支援」
を求められる

職場は、障がいの特性を理
解し、「支援」ができる

第4章 障がい者の活躍推進に向けた目標

1. 採用に関する事項

◇ 障がい者の実雇用率を法定雇用率以上とする

（令和8年7月より、法定雇用率が3.0%となる予定）

【対象機関】 市長部局・教育委員会

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

2. 定着に関する事項

◇採用後、1年時点での離職者なし

【対象機関】 障がいのある職員が在籍する実施機関

【評価方法】 前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

3. 理解促進に関する事項

◇障がいに対する理解を促すため、研修や説明会等を計画的に実施する

【対象機関】 全実施機関

【評価方法】 各年度の研修実績により管理

第5章 障がい者の活躍推進に向けた取組

1. 推進するための体制整備

(1) 障がい者雇用推進者の役割

◇障がい者雇用推進者に人事課長を選任し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検及び見直し等を行います。

◇障がいのある職員に対する組織内の人的サポート体制を整備した上で役割分担及び各種相談先を整理し、各関係機関と連携を図ります。

(2) 障がい者職業生活相談員の養成

◇障害者職業生活相談員に選任された者については、厚生労働省が、開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講し、障がいのある職員の業務選定、職場環境の整備、勤務条件など、職業生活全般における相談・指導を行います。

◇必要に応じて、その他職員についても、資格認定講習を受講し、障害者職業生活相談員の養成を図ります。

(3) 障がい者活躍推進計画策定・推進委員会の設置

◇推進委員会では、本計画の策定及び実施状況の点検を行うとともに、職場環境の改善・向上を図るため、職場環境の整備などについて検討し、全庁的な取組を推進します。

2. 推進するための職場環境の整備

障がい者である職員に対し、定期的な面談等により必要な配慮を把握し、継続的に職場環境の整備に努めます。要望があれば、就労支援機器の購入等により、必要な措置を講じます。

また、障がいに対する職場の理解を促進するため、集合研修の実施や個別研修の受講など、引き続き、職員が学ぶ機会を設けます。

3. 推進するための人事管理

(1) 募集・採用について

これまでと同様、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者を対象とした採用試験を実施し、障がい者の働く機会の創出に努めます。なお、採用選考にあたり、できる限りの合理的配慮を行います。

なお、職員の募集・採用において、以下の取扱いを行わないこととします。

- ①特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ②自力で通勤できることといった条件を設定する。(通勤については、相談に応じ、対応する。)
- ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ④「就労支援機関に所属・登録しており、勤務期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
- ⑤特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

◇大学生等を対象としたインターンシップ制度において、障がいを持った学生の受入れを積極的に進めます。

◇障害者就業・生活支援センター等の利用者や特別支援学校の在校生を対象とした「おおたんワークス」への職場実習を実施します。

(2) 仕事における合理的配慮について

現に勤務する障がい者や今後採用する職員を含め、面接試験や採用後の個別面談において、障がいのある職員一人ひとりの特性や能力等を十分に把握し、精神的、身体的な負担を軽減し、意欲を持って取り組める職場の配置に努めます。

また、身体障がい、知的障がい、精神障がい、発達障がいの種類を問わず、職員一人ひとりが仕事にやりがいを持てるように、特性や能力に応じた業務の洗い出しと業務の割り振りを行います。

また、ゆう活・あさ活（早出・遅出勤務）などの柔軟な時間管理制度の利用を促します。

(3) おおたんワークス職員（会計年度任用職員）の人事管理について

①切り出し業務の創出

おおたんワークスの主な業務は、各課より切り出された定型業務となります。業務の依頼件数を増やし、おおたんワークスの拡大を図るには、各職場での障がいに対する理解が必要となります。

引き続き、おおたんワークスの拡大に伴う障がい者雇用を促進するために、職場の理解を促し、切り出し業務の創出に努めます。

②おおたんワークス職員の育成

職員の障がい特性や個性に応じて、育成プロセスを考えます。基本的なプロセスは、3段階に分類し、これを段階的に行います。なお、この育成プロセスの期間は、おおよそ3年間としていますが、職員の成長度合いにより期間を延ばすこともあります。

【育成計画（成長プロセス）】

ステップA (およそ1年目)	～社会人としてマナーやルールを遵守できる～ ☐ 遅刻・早退をせず、適切に勤務ができる ☐ 上司や周りの職員に、意思伝達や報告ができる ☐ 職員と協調しながら、業務を行うことができる
ステップB (およそ2年目)	～指示された業務内容を理解し、適切に対応できる～ ☐ 集中力が持続でき、業務を行うことができる ☐ 納期を意識しながら、業務を行うことができる ☐ ミスなく、正確に仕事ができる
ステップC (およそ3年目)	～仕事の質を高める働きかけができる～ ☐ 自分で工夫しながら、仕事ができる ☐ ExcelやWordを使えることができる ☐ 仕事の改善提案ができる

③おおたんワークス職員のキャリア形成

日頃の業務を通じて、職員のスキル向上とキャリア形成を支援するとと

もに、本人が民間企業等への就職を希望する際は、障害者就業・生活支援センターやハローワークと連携・協力を図りながら、民間企業等で就労できるよう支援します。

(4) その他の人事管理について

◇必要に応じて、障がいのある職員と面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

◇中途障がい者（在職中に疾病、事故等により障がい者となった者）について、円滑な職場復帰のため、職場環境の整備や通院への配慮等、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

◇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、就労支援機関等との障がい特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

第6章 その他の取組

◇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に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注などを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

◇障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等の拡大に努めます。

◇障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設が生産・加工・制作した物品の直売会として「ふくしショップ」の開催といった販売の場の提供、障がい者就労施設等との人的交流などを実施します。

◇民間事業主における障がい者雇用を促進するため、法定雇用率を達している事業者に対しては、公共工事の選定等に係る等級格付けの評点に、加点されます。

第7章 実施状況等の公表

本計画の実施状況について、各年度において、市のホームページ等において公表を行うものとします。