

新庄市障がい者活躍推進計画

第2期（令和8年度～令和12年度）

令和8年4月

新 庄 市 長

新 庄 市 議 会 議 長

新 庄 市 教 育 委 員 会

新 庄 市 選 挙 管 理 委 員 会

新 庄 市 代 表 監 査 委 員

新 庄 市 農 業 委 員 会

1 策定にあたって

(1) 策定の趣旨

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部が改正されたことに伴い、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明確化されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して「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」を作成することが義務付けられました。

これを受け本市においても、障がいのある人の雇用機会の拡充に努めるとともに、障がいのある職員が個性・能力を最大限に発揮して働くことができる職場づくりや、障がいに対する理解や配慮の促進を図るため、「新庄市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

このたび、当該計画の期間が令和7度末に終了することから、これまでの取組状況を把握・検証の上、「新庄市障がい者活躍推進計画（第2期）」を策定し、障がいのある職員の更なる活躍に向けた取組を推進していきます。

「障害」の表記については、原則として法令等の名称及び法令等に規定されている用語等で漢字表記が使用されている場合、又は団体や機関等の名称で漢字表記とされている場合を除き、「障がい」と記載しています。

(2) 策定主体

計画に基づく取組を市として一体的に推進するため、各任命権者が連携して計画を策定します。

機関名	任命権者
市長部局	新庄市長
議会事務局	新庄市議会議長
教育委員会	新庄市教育委員会
選挙管理委員会事務局	新庄市選挙管理委員会
監査委員事務局	新庄市代表監査委員
農業委員会事務局	新庄市農業委員会

(3) 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

なお、計画の実施状況等を踏まえ、期間内においても必要に応じて見直しを行います。

(4) 計画の周知・公表

計画の策定又は改定を行った場合、その内容を全職員に周知するとともに、市のホームページへの掲載等適切な方法で公表します。

2. 現状と課題

(1) 現状

障がい者の活躍推進を実現するためには、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが求められます。

また、障がいのある職員が仕事や環境に順応し、職場に定着することに加え、一人ひとりが障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮するための配慮や仕組みづくりが必要です。

■障がい者雇用率の状況

本市における過去5年間（各年度6月1日時点）の障がい者雇用率は以下のとおりであり、いずれも法定雇用率を達成しています。

年度	実雇用率	不足数	法定雇用率
令和7年度	2.71%	0人	2.8%
令和6年度	2.59%	0人	2.8%
令和5年度	2.74%	0人	2.6%
令和4年度	3.06%	0人	2.6%
令和3年度	3.37%	0人	2.6%

※実雇用率が法定雇用率を下回っていても、必要雇用数に対する不足数が0人になることがあり、この場合は法定雇用率達成となります。

■業務支援係

令和7年度から、各課等の依頼を受けて各種業務を行う「業務支援係」を総務課に設置しています。

係には障がいのある「業務支援員」と、業務の進捗管理や支援等を行う「業務支援専門員」という会計年度任用職員が配置されており、依頼業務を通じて全庁的な職員の負担軽減と執務内容の向上を図っています。

■当事者の意見等の反映

本計画の策定にあたり、現状の課題を分析するとともに、当事者の視点・意見を反映させるため、障がいのある職員を対象としてアンケートを実施しました。

(2) 課題

■障がい者の活躍を推進する体制整備

- 本市における障がい者雇用率は、過去5年間法定雇用率を達成している水準にありますが、今後、法定雇用率の引き上げが予定されていることもあり、計画的かつ積極的な雇用を図る必要があります。
- 障がいのある職員が安心して相談できる体制を整備し、周知する必要があります。
- 合理的配慮に対する理解を深め、一人ひとりが状況に応じて適切に配慮・対応できる職員間の繋がりが求められます。

■障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がいのある職員の更なる活躍の機会に繋がるよう、各課等において継続的に既存の業務の見直し等を図ることが求められます。
- 障がいの種別に加え、障がい特性や部位等が個々に異なることを踏まえ、業務適性や負担感の有無について確認する機会を持ち、業務内容等を検討する必要があります。

■障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 関係機関等と連携の上、障がい者と職員との交流の機会を持つことにより、相互理解を図ることが重要です。
- 障がいの有無に関わらず、個性や能力を正當に評価し、採用選考を行う必要があります。
- 職場定着を阻害する要因を明らかにするとともに、障がいの特性等に応じた働きやすい環境づくりに努める必要があります。
- 障がいのある職員が、自身の働き方やキャリアを考える上で、負担や不安を感じないよう配慮することが求められます。

3. 目標

本市の現状と課題を踏まえ、障がいの有無に関わらず職員一人ひとりの活躍を推進するため、以下の3つの目標を定めます。

(1) 採用に関する目標

毎年6月1日時点における法定雇用率を達成します。

(2) 定着に関する目標

障がいに起因する業務や職場環境等への不適合を理由とした離職を防止します。

(3) 働き方に関する目標

障がいのある職員を対象としたアンケートの各項目について、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が75%以上を目指します。

4. 目標達成に向けた取組

課題の解決を通して3つの目標を継続して達成していくために、以下の取組を実施します。

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

■組織面

- 障害者雇用推進者として、総務課長と教育総務課長を選任し、障がい者雇用の現状と課題を把握した上で、法定雇用率の達成や職場環境の整備を図るための取組等を推進します。 【市長部局・教育委員会】
- 障害者職業生活相談員を総務課職員から選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談窓口として必要な支援を行います。 【市長部局】
- 所属長は、必要に応じて支援担当者を定めるなど、内容に応じた多様な相談先を確保することに努め、それらの相談先を本人へ周知します。 【全ての機関】
- 業務支援係に専門員を配置し、障がいのある職員が能力を最大限に発揮できるよう、業務上必要な支援を行います。 【市長部局】

■人材面

- 障がい者雇用の実務を担当する総務課職員は、山形労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」等を受講します。【市長部局】
- 山形労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等、各種の研修会や講座を実施し、全ての職員に対し、障がいの特性や共に働く上で必要な配慮等についての理解促進を図ります。【全ての機関】

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 業務支援係で依頼を受けた業務については、定期的に庁内職員掲示板へ掲載することで、各課等における既存の業務からの切り出し及び新規業務の創出を図ります。【全ての機関】
- 所属長による面談等を通じて、本人と業務の適切なマッチングができているか確認し、必要に応じて業務内容の検討を行います。【全ての機関】
- 従来の業務遂行が困難になった職員から相談があった場合に、障がいの特性や能力を考慮し、可能な限り本人の希望を踏まえた上で、負担なく遂行できる業務の選定及び創出について検討します。【全ての機関】

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

■相互理解の促進

- 各課等の業務を対象とした職場体験実習を積極的に実施し、公務職場を知る機会とするとともに、全ての職員の障がい者雇用に対する理解の促進を図ります。【全ての機関】

■職場環境

- 新規採用時や所属長による面談、相談窓口への相談等を通じて、本人が求める配慮等の有無を確認の上、庁内の設備や職場環境の合理的配慮を行います。【全ての機関】

■募集・採用

- 募集・採用にあたり以下のように取り扱います。
 - ・特定の障がい排除せず、又は特定の障がいに限定しません。
 - ・「自力で通勤できること」といった条件を設定しません。
 - ・「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定しません。
 - ・「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しません。
 - ・特定の就労支援機関からの受け入れに限定しません。 【全ての機関】

■働き方

- 年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇制度の利用を促し、ワークライフバランスの実現等を図ります。 【全ての機関】
- 新たに任用する会計年度任用職員について、本人の希望や障がいの状態に応じた勤務時間を柔軟に設定し、職場への定着を図ります。 【全ての機関】
- 所属長による面談等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がいの特性や能力、働き方への希望などを把握し、働きやすさの向上に努めます。 【全ての機関】

■キャリア形成

- 障がいの特性や能力に応じた人事配置を行い、能力や意欲を最大限に発揮できるよう配慮します。 【市長部局】
- 各種研修やOJTを通じ、能力や意欲を最大限発揮できるように努めるとともに、研修等を円滑に受講するため、障がい特性に応じた合理的配慮を行います。 【市長部局】

■その他の人事管理

- 本人が希望する場合、就労支援機関等と障がい特性等について共有し、業務上求められる適切な支援を行います。 【全ての機関】

(4) その他

- 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発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。 【全ての機関】

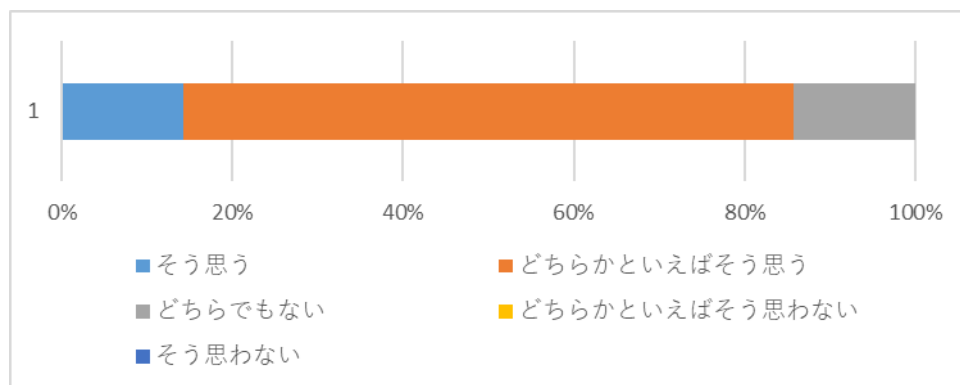
障がいを持つ職員の働き方に関するアンケート

対象職員数：8名

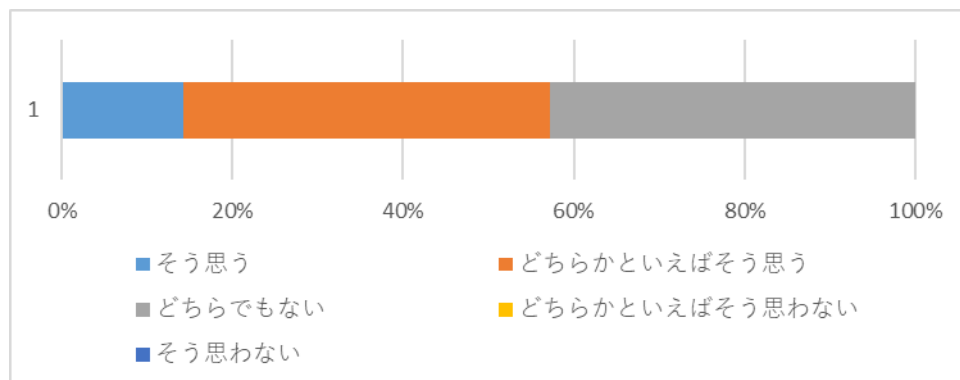
実施期間：令和8年1月16日（金）～1月23日（金）

回答率：87.5%

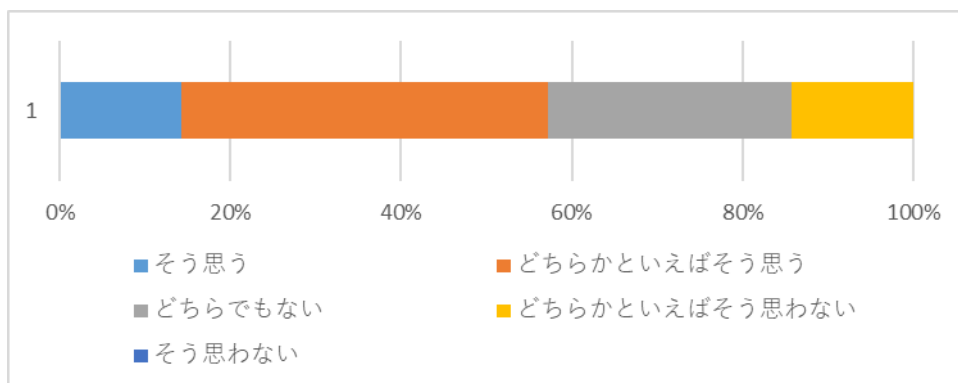
問 あなたにとって、新庄市役所は働きやすい職場だと思いますか。



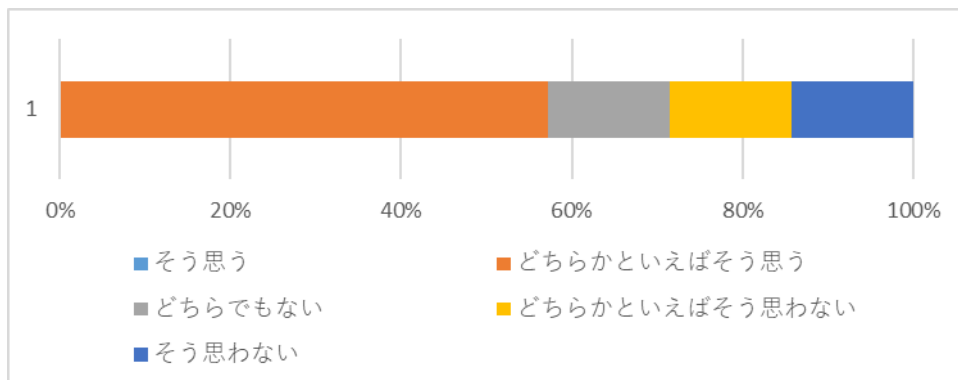
問 障がいの特性や能力に応じた業務（内容・量）に従事できていると思いますか。



問 働きやすい職場環境（物理的な作業環境）になっていると思いますか。



問 業務上、困ったときに遠慮なく相談できる環境だと思いませんか。



問 庁内で障がいに対する理解・配慮が進んでいると思いますか。

