

大崎市障がい者活躍推進計画

(第2次：令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

【任命権者】

大崎市長

大崎市議会議長

大崎市教育委員会

大崎市選挙管理委員会

大崎市代表監査委員

大崎市農業委員会

大崎市上下水道事業

大崎市病院事業管理者

目 次

1	策定趣旨	2
2	策定主体	2
3	計画期間	2
4	本市における障がい者雇用等の状況	2
5	現状と課題	3
6	数値目標等	3
7	取組内容	
	（１）障がい者の活躍を推進する体制整備	4
	（２）障がい者の活躍の基本となる職務の選定，創出	5
	（３）障がい者の活躍を推進するための職場環境	5
	（４）障がい者の活躍を推進するための人事管理	6
	（５）その他	7
8	周知・公表	7

※本計画における「障がい」の表記については，法令等の名称及び固有名詞を除き，原則として平仮名で記載しています。

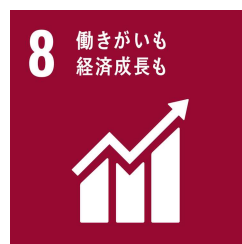
1 策定趣旨

本計画は、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、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して策定するものです。

本市では、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする第1次計画に基づき、障がいのある職員の採用促進や職場環境の整備等に取り組んできましたが、職場環境への配慮など引き続き取り組むべき課題も明らかとなりました。

これらを踏まえ、本市で働く全ての職員が、それぞれの能力や特性を活かし、安心して働き続けることができる職場環境の実現を目指し、令和8年度から令和12年度までを計画期間とする第2次計画を策定するものです。

また、本市はSDGs未来都市に認定されており、本計画の推進においても、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」の視点に基づき、取り組んでまいります。



2 策定主体

本市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します。

3 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、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います。

4 本市における障がい者雇用等の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害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ます。

本市の市長部局、教育委員会、上下水道事業及び病院事業における令和7年6月1日現在の障がい者雇用率は次のとおりです。

任命権者	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数 (a)	障がい者数 (b)	実雇用率 (b)/(a)	不足数
全体 (※1)	2, 525.0人	57人	2.26%	13人
市長等 (※2)	1, 123.5人	27人	2.40%	4人
教育委員会	292.0人	11人	3.77%	△3人
上下水道事業	61.0人	0人	0.00%	1人
病院事業	1, 045.5人	19人	1.82%	10人

令和7年6月1日現在の障がい者雇用率

※1 各任命権者ごとの数値は、除算率等の適用により全体数と一致しない場合があります。

※2 「市長等」には議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、農業委員会が含まれます。

5 現状と課題

本市では、障がい者の雇用を確保するため、障がいのある職員の採用を行っておりますが、令和7年6月1日時点で法定雇用率の達成には至っていない状況です。

また、本市における障がい者雇用については、法定雇用率の達成に向け、本庁舎のバリアフリー化など一定の取組を進めているものの、障がい特性に応じた業務の切出しや配置、職員の理解促進等において、課題が残されています。

今後も、障がい者の計画的な採用を進め、職場定着を重要な指標として捉え、定着率の目標達成を図るとともに、障がいのある職員がその能力を十分に発揮し、安定的かつ継続的に活躍できる職場環境の実現に向け、より働きやすい職場環境づくりに努める必要があります。

6 数値目標等

目標項目	現状値 (近似値)	達成すべき目標
①雇用率	・ 令和7年6月1日時点 2.26% (法定雇用率 2.80%)	法定雇用率の達成 (令和8年7月から3.00%)
②雇用推進に関する理解の促進		障がいに関する理解促進・啓発のための研修等の実施。
③職員の定着		採用1年後の定着率 正職員 100% 会計年度任用職員 70%

④職場の満足度	全体評価 72% (前回調査比+2ポイント)	前年度比増 「満足」の割合を高める。
	物理的な作業環境 87% (前回調査比+42ポイント)	
	相談体制等の職場環境 80% (前回調査比+41ポイント)	

※目標項目の「評価方法」は次のとおりです。

- ・「①雇用率」については、毎年の任免状況通報により把握し、進捗の管理を行います。(法定の障がい者雇用率について、今後変更があった場合には、その率を下回らないことを目標とします。)
- ・「②雇用推進に関する理解の促進」については、毎年実施している研修参加状況を把握し、進捗の管理を行います。
- ・「③職員の定着」に係る会計年度任用職員については、当年度中に任用されていた職員について、年度末の任用状況により把握します。
- ・「④職員の満足度」については、障がいのある職員を対象にアンケート調査を実施し、現状の把握と進捗の管理を行います。

7 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

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、計画策定から取組の推進・見直しに係るPDCAサイクルを確立するなどの推進体制を整備する必要があります。

また、障がいのある職員が所属長等に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対する理解を深めていくことが重要です。

① 「障害者雇用推進者」の選任

各任命権者において、人事担当課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

② 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

各任命権者において障がいのある職員が5名以上となった場合は、「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、障がいへの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため厚生労働省が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講することとします。

イ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる所属長等が相談できる窓口を人事担当課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

③ 障がいへの理解促進のための職員研修の実施

具体的な事例等を盛り込んだ障がいへの理解に係る研修を新規採用職員に実施します。

④ 外部関係機関との連携体制

障がいのある職員の支援に関し、職場以外の日常生活や疾病の症状に関する相談等にも対応するため、外部の関係機関（宮城労働局、公共職業安定所及び障がい者の就労支援機関等）との連携を強化します。

（２）障がい者の活躍の基本となる職務の選定、創出

職員の活躍を推進していくためには、一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を十分把握しながら、総合的に業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

① 新規採用時

新規採用時に障がいの特徴や留意すべき事項を確認し、業務の選定（既存業務の切出し等）や創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）により、職域の拡大を行います。

② 自己申告調書の活用や所属長との面談

採用後も、自己申告書の活用や所属長による面談等を通じて、障がいの特性や能力、希望等を把握することで障がい者の活躍の場の拡大と、業務との適切なマッチングを推進します。

（３）障がい者の活躍を推進するための職場環境

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、多様な働き方の整備のほか、所属長による障がいの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ります。

① 多様な働き方の整備

障がいの特性に配慮し、テレワーク勤務や時差出勤を可能とする制度の検討を推進します。

② 所属長との面談の実施

所属長による面談等を通じて、障がいの特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境に向けて合理的な配慮に努めます。

なお、面談時期に各所属長へ合理的な配慮について周知します。

（４）障がい者の活躍を推進するための人事管理

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」等を十分に踏まえて対応します。

また、採用した後も、ＯＪＴや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

① 採用の取組

職員採用試験は、受験資格に障がい者である要件を付して募集を行うなど、積極的な採用活動を実施します。

採用試験の実施にあたっては、受験者の要望等を踏まえ、障がい特性への配慮に努めます。

なお、募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

ア 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

イ 「自力で通勤できること」や「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。

ウ 「就労支援機関に所属・登録し、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。

エ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

② キャリア形成に向けた取組

階層別研修や専門研修等を通じて、実務能力の向上と高い専門性の習得を図ります。また、研修受講にあたっては、障がいの特性等に応じ、オンラインでの受講を可能とするなどの必要な配慮を行います。

③ 働き方の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現や働きやすい職場環境を形成するため、年次有給休暇や各種休暇の利用を促進するとともに、テレワーク勤務のための環境整備を推進します。

④ 障がいの特性を踏まえた人事異動

所属長との面談や人事異動の希望調書等を通じて、障がいの特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

（５）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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、本市で障がいのある職員を任用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

① 障害者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注などの取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

8 周知・公表

本計画は、庁内グループウェア等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のウェブサイトに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、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周知・公表します。

大崎市障がい者活躍推進計画

発行年月／令和 3 年 4 月
 令和 8 年 3 月（第 2 次）
発 行／宮城県大崎市
編 集／大崎市総務部人財育成課
 〒989－6188
 宮城県大崎市古川七日町 1 番 1 号
 T E L 0229－23－5027
 F A X 0229－23－9979
 U R L <https://www.city.osaki.miyagi.jp/>
 E-MAIL jinzai@city.osaki.miyagi.jp
