

第2期我孫子市障害者活躍推進計画の基本方針

(令和5年4月1日策定)

1 計画策定の趣旨

本市では、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）第7条の3第1項に基づき「我孫子市障害者活躍推進計画」を策定し、令和2年4月1日から実施しています。

計画策定年度である令和2年度においては、本市の障害者雇用率は法定雇用率を下回っていたものの、法定雇用障害者数は達成していたことから、令和3年3月の法定雇用率の引上げに向け、法定雇用率充足のために引き続き計画的な採用を進めていくことを主な目標としていました。

しかし、令和3年度以降、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響による社会情勢の変化や、それに伴う職員数の増加等により、当初想定していた職員数を上回ったことに加え、障害のある職員の早期退職や新規採用予定者の内定辞退等による障害者数の減少が重なったことで、令和3年度、令和4年度と続けて法定雇用率及び法定雇用障害者数が未達成となっています。

このような状況を踏まえ、未達成となっている法定雇用率及び法定雇用障害者数の早期達成はもとより、障害のある方の雇用促進・拡大に向けた新たな取組の検討を踏まえ、障害のある方がより活躍できる環境の整備を行うべく、第2期我孫子市障害者活躍推進計画を策定しました。

2 計画の基本方針

第2期我孫子市障害者活躍推進計画については、計画全体の維持・継続を基本とした上で、次の基本方針により必要な検討事項を整備しました。

(1) 法定雇用率及び法定雇用障害者数の達成に向けた考え方

本市では、これまで当該年度における法定雇用率及び法定雇用障害者数の達成に着目していましたが、今後は予期せぬ社会情勢の変化等を考慮し、長期的に達成状況が維持できることを第一とした目標設定を行うことで、実雇用率及び実雇用障害者数の向上に努めます。

項目	令和3年6月1日	令和4年6月1日	令和5年6月1日 (目標)
法定雇用率	2.60%	2.60%	2.60% (予定※)
実雇用率	2.14%	2.40%	<u>2.72%</u>
法定雇用障害者数	24人	24人	24人 (予定※)
実雇用障害者数	20人	23人	<u>26人</u>

※法定雇用率及び法定雇用障害者数は変動する可能性があるため予定としています。

(2) 新規採用及び異動対象となった障害のある職員への重点的なフォローアップ

障害のある職員に対しては、これまで年2回以上の定期的な面談や自己申告書兼キャリアレポート等により当該職員の状況を把握し、必要に応じて人事配置や業務内容

等について配慮することとしていますが、特に、新規採用及び異動対象となった障害のある職員については、環境変化や新たな業務への対応等により心身への負担が大きいことが想定されるため、配属先の所属長と密に情報連携を図った上で、当該職員や所属長との面談やヒアリング等を通じ、配属日以降も継続的なフォローアップを行います。

(3) 雇用促進・拡大に向けた新たな取組の検討

知的や精神に障害のある方を、我孫子市役所内で非常勤職員として就労する機会を提供することを目的に、障害者雇用の促進・拡大のための新たな取組として「チャレンジドオフィス※」を設置します。

※障害のある方を市役所内で雇用し、将来的に民間企業等での就労を目指して働いてもらうためのステップアップの場

3 計画の策定期間

令和5年4月1日から令和8年3月31日まで