成田市障がい者活躍推進計画

<table>
<tr><td colspan="2">１．基本事項</td></tr>
<tr><td>機関名</td><td>成田市役所</td></tr>
<tr><td>任命権者</td><td>成田市長，成田市教育委員会</td></tr>
<tr><td>計画期間</td><td>令和７年４月１日～令和 12 年３月 31 日（5 年間）</td></tr>
<tr><td>成田市における障がい者雇用に関する現状と課題</td><td>本市では，毎年度，一般行政職において障がいのある人を対象とした試験区分を設けているほか，短時間勤務職員や会計年度任用職員など様々な任用形態においても障がいのある人を採用するなど，積極的な採用活動を行っているところである。
これにより，令和６年６月１日現在，市長事務部局及び教育委員会の障がい者雇用率は法定雇用率を上回っているが，今後，法定雇用率の引上げが予定されていることからも，引き続き，障がいのある人の積極的な採用を実施していくとともに，採用後においても，障がいのある職員がその能力を発揮して生き生きと活躍できるよう，職場環境の更なる整備を推進していく必要がある。

（参考）成田市における障がい者雇用率の推移
<table>
<tr><td></td><td>令和６年度</td><td>令和５年度</td><td>令和４年度</td></tr>
<tr><td>市長事務部局</td><td>2.82%</td><td>2.57%</td><td>2.70%</td></tr>
<tr><td>教育委員会</td><td>2.96%</td><td>2.64%</td><td>2.61%</td></tr>
<tr><td>（法定雇用率）</td><td>（2.80%）</td><td>（2.60%）</td><td>（2.60%）</td></tr>
</table>
※各年度６月１日時点の実雇用率</td></tr>
<tr><td colspan="2">２．目標</td></tr>
<tr><td>① 採用に関する目標</td><td>○ 実雇用率（各年６月１日時点）

・市長事務部局
各年６月１日時点の法定雇用率以上
（参考）令和６年６月１日時点の実雇用率　2.82%
法定雇用率 2.80%（令和７年４月１日現在）
※令和８年７月１日から 3.00%に引上げ</td></tr>
</table>

	・教育委員会 各年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率　2.96% 法定雇用率2.80%（令和7年4月1日現在） ※令和8年7月1日から3.00%に引上げ （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
② 定着に関する目標	障がいのある職員が円滑に職場に馴染み，やりがいを持って働ける環境づくりを促進し，不本意な退職者を極力生じさせない。 （評価方法） 毎年の任免状況通報時に，人事記録により把握・進捗管理を行う。
③ キャリア形成に関する目標	○ 障がいのある職員が担当する職務について，障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう拡大を図る。 ○ 障がいのある会計年度任用職員にあっては，市において就労の場を提供し，職務遂行能力の向上に努めるとともに，民間企業等への就労を支援する。
３．取組内容	
① 障がい者の活躍を推進する体制整備	
（1）組織面	○ 障害者雇用推進者として企画政策部人事課長（市長事務部局），教育部教育総務課長（教育委員会）を選任する（令和元年12月5日選任済み）。 ○ 障害者職業生活相談員を市長事務部局，教育委員会それぞれに選任する（令和元年12月5日選任済み）。 ○ 計画期間内に組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者，障害者職業生活相談員，産業医，企画政策部人事課所属保健師等）を整備するとともに，組織外の関係機関（千葉労働局，成田公共職業安定所，産業カウンセラー等）と連携体制を構築し，役割分担及び各種相談先を整理した上，関係者間で共有する。

	○ 役割分担及び各種相談先については，人事異動等による変更が生じるため，定期的に更新を行う。
（2）人材面	○ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について，障害者職業生活相談員資格認定講習及び障がいのある人の就労に関する研修・セミナーを受講させ，障がいへの理解，専門知識の習得を促進する。 ○ 厚生労働省による「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催し，職員の精神障がい・発達障がいに関する理解を深めることで，障がいのある職員に対する支援体制の一層の充実を図る。
② 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
（1）常勤職員・短時間勤務職員	○ 可能な範囲で職員本人の意向を踏まえ，障がいの特性や能力を考慮して配属先を決定する。 ○ 障害者雇用推進者は，障がいのある職員が配属となった所属長と定期的に面談を行い，職員本人の職務遂行状況を確認するとともに，必要に応じて改善策を協議する。
（2）会計年度任用職員	○ 庁内の各部署の切り分け可能な業務を集約し，その業務に携わる「チャレンジドオフィスなりた」を設置し，市役所の業務を通じて就労訓練を実施することで，民間企業等への就労を目指すことを支援する。（平成 26 年度設置済み）。
③ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
（1）職務環境	○ 障がいの特性は多岐にわたることから，その特性や個性に配慮した応じて能力を発揮できるよう採用前に配慮事項を確認するとともに，本人から同意を得た範囲内で配属先又は異動先の所属長とも共有することで，職場環境の整備を図る。 ○ 障がいのある職員の勤務公署については，勤務しやすい基礎的な環境（スロープ，エレベーター，多目的トイレ，専用駐車場等）の整備を図る。 ○ 職員本人の要望を踏まえ，就労支援機器等の購入を検討する（購入例：車椅子対応事務机・ローカウンター，難聴対応電話機等）。

(2) 募集・採用	○ 引き続き，毎年度，障がいのある人を対象とした募集を行う。 ○ 採用に当たっては，常勤職員の募集のほか，短時間勤務職員や会計年度任用職員等の多様な勤務形態での募集を検討する。 ○ 試験の実施に当たっては，受験者からの申出に基づき，「拡大文字」による問題冊子等の提供や手話通訳者の配置等を行うなど，障がいの特性に配慮した選考方法の工夫に努める。 ○ 募集・採用に当たっては，以下の取扱いを行わない。 ・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。 ・介助者なしで業務遂行が可能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。
(3) 働き方	○ 時間単位の年次有給休暇や，特別休暇又は病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。 ○ 週休日，祝日，夏季休暇等と合わせた年次有給休暇の利用を促進し，連続休暇の取得を奨励する。 ○ 短時間勤務職員，会計年度任用職員にあっては，職員本人の要望を踏まえ，障がいの特性に配慮した勤務時間，週休日の設定に努める。
(4) キャリア形成	○ 職員本人の中長期的なキャリア形成に関する意向を踏まえ，障がいの有無にとらわれることなく，人事評価に基づいて能力，適性等を勘案し，キャリアアップを図る。 ○ 職員本人の希望や人事評価における業務目標等を踏まえ，基礎・実務研修等の受講を通じて，実務能力の向上や専門知識の習得を図る。
(5) その他の人事管理	○ 所属長による人事評価面談や人事担当者によるフォローアップの面談等を通じて，随時，勤務状況の把握や体

	調への配慮を行う。 ○ 中途障がい者である職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）については，円滑な勤務復帰のために必要な職務選定，職場環境の整備や通院への配慮等の取組を行う。 ○ 職員本人が要望する場合には，「就労パスポート」の活用等により，就労支援機関等と障がいの特性等についての情報を共有し，適切な支援や配慮を講じる。
４．その他	
(1) 障がい者就労施設等からの物品等の調達	「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」及び「成田市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき，障がい者就労施設等への発注等を通じ，市全体で障がいのある人の活躍の場の拡大を推進する。
(2) 誰にとっても見やすい・読みやすい文書の作成及び情報の発信	文書事務，情報発信の面から「共生社会」を実現していくため，ユニバーサルデザインの視点に基づき，文字の大きさや配色に配慮するほか，やさしくわかりやすい表現を用いることで，誰にとっても見やすい・読みやすい文書の作成や情報の発信に取り組む。