

角田市障害者活躍推進計画

(第 2 期)

令和 8 年 4 月

角 田 市

目 次

1	計画策定の背景と目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	策定主体、計画期間及び障害者の範囲・・・・・・・・	1
	（1）策定主体	
	（2）計画期間	
	（3）障害者の範囲	
3	障害者雇用の状況と課題・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	（1）障害者雇用の状況	
	（2）障害者雇用等の課題	
	（3）職場等の満足度に関するアンケート結果・・・・	3
4	目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	7
	（1）採用に関する目標	
	（2）定着に関する目標	
	（3）満足度に関する目標	
5	取組内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	7
	（1）障害者である職員の活躍を推進する体制整備	
	（2）障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定等	
	（3）障害者である職員の活躍するための環境整備及び人事管理	
	（4）その他	
6	周知及び公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9

1 計画策定の背景と目的

本市では、障害者の職業の安定を図ることを目的とする「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）」に基づき、法定雇用率の達成を目標に、採用選考の実施や職場環境の整備及び職域の拡大などに取り組み、障害者の雇用の促進及び就労機会の確保等に努めてきました。令和元年6月には、障害者の雇用を一層促進することを目的に障害者雇用促進法の改正が行われ、国及び地方公共団体はその責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めることが明確化されました。それに併せて、障害者である職員が、その有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することの推進に関する取組を実施することができるよう、障害者の活躍に関する計画を定めることとされ、これを受け本市においては、令和2年4月に「角田市障害者活躍推進計画」を策定しました。

本市の障害者雇用は、本計画に基づいて取り組みを進めたものの、法定雇用率の達成には至らず、計画期間の令和7年3月末を迎え、現在（R8.2.1）においてもその状況に変化はありません。

今般、その反省も踏まえ、障害者である職員に「職場等の満足度に関するアンケート」を実施し、その解答内容を受け止めこれを参考としながら、改めて令和8年4月からの計画を策定するものです。

障害の有無に関わらず、多くの職員にとっても力を発揮しやすい職場環境の醸成とともに、障害者雇用の促進に努め、障害者である職員のさらなる職場での活躍の推進を図るための計画を策定し、もって組織の活力の向上を目指して取り組んでいくものとします。

2 策定主体、計画期間及び障害者の範囲

（1）策定主体

障害を有する職員が活躍していくためには、各任命権者が連携して取組みを推進していくことが肝要です。本計画は、職員の多くが出向者であることなど人的関係が緊密であることから、「任命権者の連名※1」により策定することとします。

※1：角田市長、角田市教育委員会、角田市議会議長、角田市選挙管理委員会、角田市代表監査委員及び角田市農業委員会

（2）計画期間

本計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

ただし、毎年度、計画の実施状況を検証し、必要に応じて見直しを行います。

(3) 障害者の範囲

本計画の対象となる障害者である職員は、障害者雇用促進法第2条第1号^{※2}に掲げる障害者とし、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）及びその他の心身の機能障害のある職員とします。

※2：第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第6号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

3 障害者雇用の現状と課題

(1) 障害者雇用の状況

これまで本市では、障害をもつ任期の定めのない職員（正規職員）や会計年度任用職員の雇用を行うことで、法定雇用率の達成を目標に努めてきました。次に示す「障害者雇用率の推移」でみると、法定雇用率が上昇していく中で、本市の障害者雇用率は、令和5年度を除き法定雇用率を下回っている状況です。これは、「職員採用計画」の中に障害者採用を盛り込み採用活動を進めた結果、令和5年度までは改善方向となりましたが、その後は下降方向となりました。今後採用に係る取り組みについては、更なる工夫が必要となっています。

【障害者雇用率の推移】

調査基準日は毎年度6月1日現在

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
市長部局	2.38%	2.29%	2.38%	3.22%	2.75%	2.98%
市合算 [※]	2.48%	2.14%	2.42%	2.87%	2.39%	2.42%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%	2.80%

(※) 任命権者の枠を超えた障害者雇用率制度の適用を認める制度。本市では教育委員会事務局の雇用率と合算しています。

(2) 障害者雇用等の課題

前述のとおり、職員採用計画に障害者雇用を盛り込み採用活動を進めていますが、ここ2～3年の状況は、応募者不足の状況にあります。これまでのような募集の手法では、目標達成に漕ぎつけないと考えられ、令和8年7月の法定雇用率が、これまでの2.80%から3.00%になる状況に鑑みれば、これに達する取り組みを進める必要があります。また、障害を有する職員の職場定着のため、その一人ひとりの能力が存分に発揮でき、活躍でき得る職場づくりを進める必要もあります。

なお、議会事務局を始め、教育委員会事務局を除く行政委員組織は、組織規模が小規模であるが故に「障害者任免状況通報」対象の機関でない組織であり、こういったことを含め、障害者に限った職員募集はしておりません。しかし、市長部局等との連携を強め、市全体としての障害者雇用への取り組みや、障害者である職員の人員配置を検討する必要があります。

(3) 職場等の満足度に関するアンケート結果

障害を有する職員の目線に立った働きやすい職場づくりを進めるため、障害を有する職員を対象にアンケートを実施しました。

① アンケート名

「職場等の満足度に関するアンケート調査」

② 対象者

身体障害者手帳又は精神障害者保健福祉手帳等を所持する職員で総務課に報告をしている職員（会計年度任用職員を含む） 8名

③ 実施期間

令和7年9月19日（金）～令和7年10月3日（金）

④ アンケートの手法

7つの項目について、庁内イントラのデスクネットのアンケート機能を使用し、回答は、基本的に「満足～やや満足～やや不満～不満」をプルダウンで選択する形式で回答者匿名により実施

⑤ 回答の状況

8名中8名の回答（回答率100%）

◆◆各項目の満足度数の合計値◆◆

満足数：28

やや満足数：10

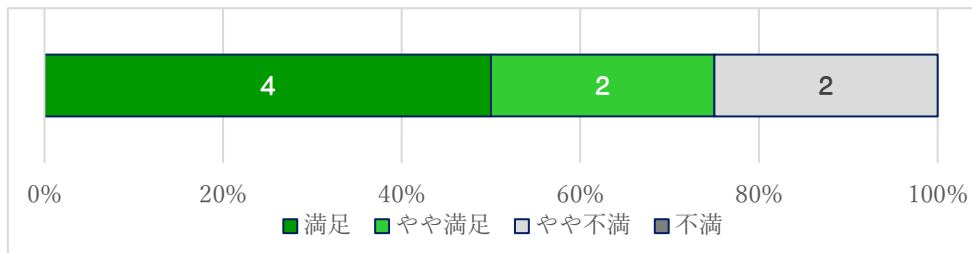
やや不満数：11

不満数：7

合計（8人×7問）56

●満足・やや満足（38）の占める割合（67.9%）

1，現在本市（職場）で働いていることについての全体評価



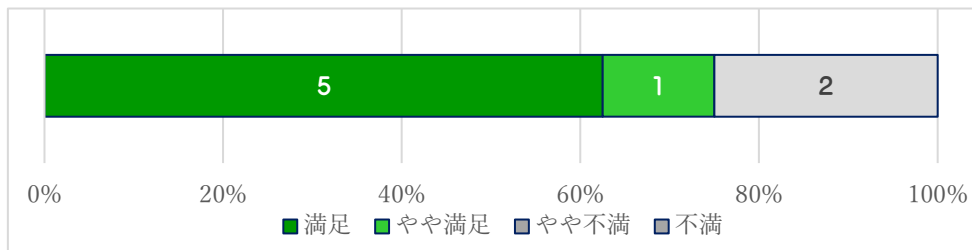
●満足・やや満足の個数：6（占める割合：75.0%）

選択した理由の概要

満足：休みも取りやすく、待遇も良く、コンプライアンスの遵守やハラスメント対策が徹底している。

やや不満：組織で仕事をしておらず、また、余裕のある人が仕事をせずに、余力のない人に仕事を回しているように感じる。

2，現在の仕事内容に対して



選択した理由の概要

満足・やや満足：色々と協力をもらえる。無理や困難がない。

やや不満：引継ぎはもっとあって然るべきである。

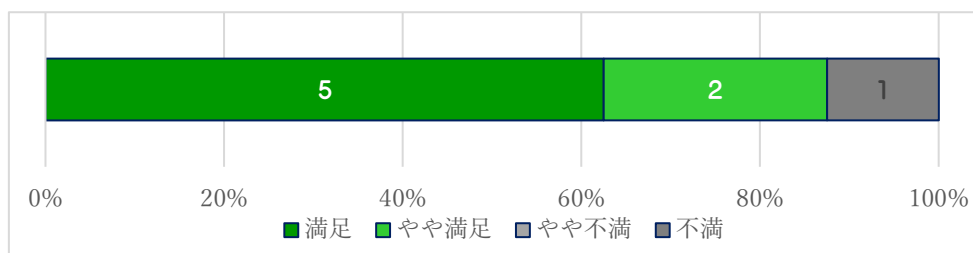
仕事の進捗を見ないで、仕事を振られ続けられるのはつらい。

指示が曖昧、具体的指示が欲しい。

記載のあった

改善案：具体的仕事のマニュアルが欲しい。仕事の優先度を決めて欲しい。

3，人事評価における評価の適正性について

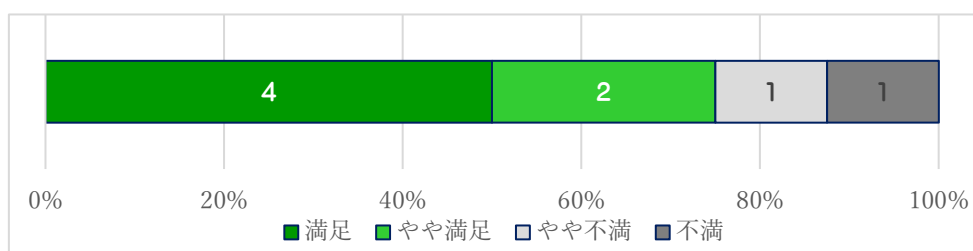


選択した理由の概要

満足：意見を聞いてもらえる。また、健康・仕事面で無理をしないように声をかけてもらえる。

不満：公平性・透明性及び納得性の要素が満足された制度ではない。

4，現在の待遇や処遇について



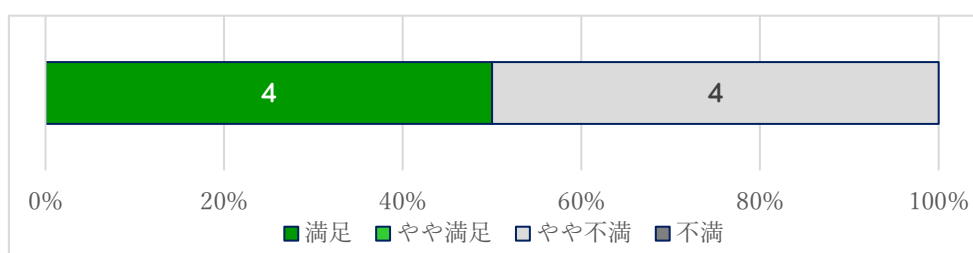
選択した理由の概要

やや満足：不当な評価を受けることが少ない。

やや不満：経済的自立を目指している。（会計年度任用職員）

不満：手帳を所持していることで不合理な処遇かどうか疑念がある。

5，物理的な作業環境（休憩スペースや行動導線）について

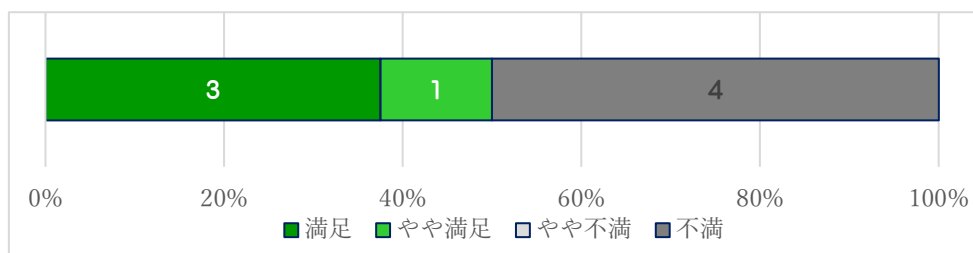


選択した理由の概要

満足：休憩・作業スペースが十分に確保されている。

やや不満：食中毒が怖いので冷蔵庫があるといい。休憩スペースがない。トイレが遠い。地下階へのエベーターがない。作業スペースは、視線が気にならない場所にしてほしい。

6, 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境や相談方法の周知など）

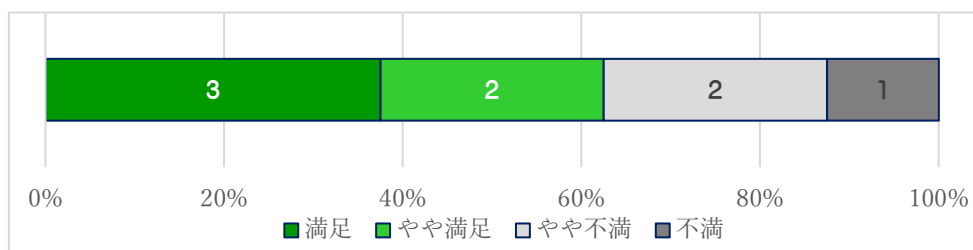


選択した理由の概要

満足：急な休みにも対応してもらえる。健康相談を利用できる。満足しているが、相談方法を教えてほしい。

やや不満：相談窓口があるのかさえ分からない。上司に話し辛い内容もあるので、仲介者がいるといい。

7, 勤務するうえでの障害への配慮（障害特性に合った業務分担など）について



選択した理由の概要

満足：課員の理解と配慮がある。

やや不満：障害への配慮をして異動させているか疑問がある。障害を持つ私自身の業務量と進捗を同僚が、把握していないと感じる。

不満：復職時のナビゲーションブックの存在を知ってもらっているかわからない。

その他自由記述欄

- ・周りの職員の理解もあり病気の症状も落ち着いている。
- ・同じような障害を持つ方がいれば、その方と話をするなど役に立ちたい
- ・職務遂行上、普通の職員より時間を要するが、そのことで心無い言葉をもらうことがある。発達障害について知ってほしい。
- ・アンケート実施をしてもらい良かった。
- ・担当課任せでなく、市組織として面談等を実施し、障害への配慮等実のある適切な対応を望む。

4 目標

（１）採用に関する目標

① 市長部局及び教育委員会事務局

ア 目標

各年６月１日現在で厚生労働省宮城労働局へ報告する「障害者任免通報報告」において、法定雇用率（２．８０％（Ｒ８．７以降３．００％）以上となることを目標とします。

イ 評価方法

毎年報告する「障害者任免通報報告」により把握し、進捗管理を行います。

② 議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び上下水道事業所

「障害者任免通報報告」の対象機関ではありませんが、職員に対し障害者雇用に関する理解の促進を図ります。

（２）定着に関する目標

ア 目標

不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

イ 評価方法

各セクションにおける人事評価面談を通じて、該当職員の意向等を確認し、執り得る対策を講じるほか、毎年報告する「障害者任免通報報告」の際、人事記録等を元に前年度までの採用者の定着状況を把握し進捗管理を行います。

（３）満足度に関する目標

ア 目標

「職場等の満足度に関するアンケート調査」における「現在本市（職場）で働いていることについての全体評価」の項目で、「満足」又は「やや満足」の回答割合の合計が８０％以上を、項目合計においても同様に８０％以上を目指します。

イ 評価方法

毎年度４月時点で在籍している障害を有する職員（各年度の新規採用職員を除く）に対してアンケート調査を実施、満足度を把握し進捗管理を行います。

5 取組内容

（１）障害者である職員の活躍を推進する体制整備

① 組織面

ア 障害者雇用促進法第７８条に基づく「障害者雇用推進者」として、市長部局で

は総務課長を、教育委員会事務局では教育総務課長を選任することとします。

イ 障害を有する職員が5人以上の機関（市長部局）については、障害者雇用促進法第79条の規定に基づき障害者職業生活相談員を引き続き選任します。

ウ 障害を有する職員が相談しやすい体制とするため、障害者職業生活相談員・人事担当・職場の同僚等が連携・協力し、相談先の確保とその周知を図ります。

② 人材面

ア 障害者職業生活相談員の増員のため、選任予定者について、厚生労働省宮城労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習会（独立行政法人 高齢者・障害者・求職者雇用支援機構主催）を受講します。

イ 各種障害サポートブック等を活用して、サポート職員の意識啓発を図るほか、OJTとして、新規採用職員研修等において、障害者差別解消に係る研修項目を追加・実施します。

（2）障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定等

ア 新規採用職員の場合は、入庁前に必要な配慮事項等を確認し、障害の特性、能力及び希望等を把握の上、個々に合う業務に割り振り又は職場環境への配慮を行います。

イ 採用後は、人事評価等を通じ、割り振られた業務についての適正性について点検し、必要な場合にはその改善に努めます。

ウ 障害を有する職員の能力が発揮しやすい業務構築のため、正規職員等が担っている定型的業務や軽作業等について集約化の検討を進めます。

（3）障害者である職員の活躍を推進するための環境整備及び人事管理

① 職場環境

ア 働きやすい職場環境づくりとして、職場での導線の確保や就労支援機器の整備など、予算の範囲で必要な対策を講じます。

イ 各所属において、障害者からの希望に応じて、作業マニュアルの調整やチェックリストの作成、作業手順の簡素化等を進めます。

② 募集及び採用

ア 職員採用において、正規職員及び会計年度任用職員の双方とも必要な時期に障害者に特化した採用を行います。

イ 障害者の採用試験において、受験する障害者からの申し出により、その特性に応じて、点字試験を実施するなど、可能な限り対応します。

ウ 募集及び採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- i 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ii 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- iii 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- iv 「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。
- v 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

ア 時間単位の年次有給休暇や病気休暇を含む特別休暇などの各種休暇制度や時差出勤制度の利用を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援します。

④ キャリア形成

ア 採用の時点からその後において、中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を所属内の面談や人事評価制度等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえ、障害を有する職員のキャリア形成につながる支援を行います。

イ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、スキル向上研修等の教育訓練を実施します。

なお、研修受講に当たっては必要な配慮を行います。

⑤ その他の人事管理

ア 所属長による定期的な面談の設定（人事評価面談も含む）及び必要に応じて随時面談を実施するなど、状況の把握や体調への配慮を行います。

イ 障害者雇用推進者は、年に1度当該職員からアンケート等を用いて満足度の全体評価を把握するとともに、所属長とともに課題の分析等を行います。

ウ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった職員）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や、通院への配慮等を行います。

エ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害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。

（４）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」に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

6 周知及び公表

この計画を改定した際には、すべての職員に対して周知するとともに、市ホームページへの掲載などにより公表します。

市民力咲き誇る。角田市

安心して、いきいきと、誇らしく暮らせるまち

