

「障がい者活躍推進計画」の取組状況について

1 経緯

- 令和2年4月1日、各部局において「障がい者活躍推進計画」を策定し、令和7年4月1日に改定
- 現計画の計画期間は令和7年4月1日から令和12年3月31日の5年間
- 策定した計画はホームページ等での公表が必要（令和7年4月改定の計画は、全部局を一括で公表済）
- 毎年度、計画の実施状況を点検し、ホームページ等での公表が必要
⇒この度、実施状況を点検し、全部局で統一して公表

2 障がい者雇用率の推移（6月1日現在）

【市長部局及び教育委員会部局】

年度	障がい者雇用者数	障がい者雇用率	法定雇用率	法定雇用率の基準に対して「不足」する人数
令和4年度	31名	2.62%	2.6%	－
令和5年度	33.5名	2.86%	2.6%	－
令和6年度	37.5名	3.17%	2.8%	－
令和7年度	37.5名	2.81%	2.8%	－
令和8年度	41.5名	3.18%	2.8%	－

【水道局】

年度	障がい者雇用者数	障がい者雇用率	法定雇用率	法定雇用率の基準に対して「不足」する人数
令和7年度	1.0名	2.38%	2.8%	－
令和8年度	1.0名	2.56%	2.8%	－

- ※ 雇用者数は、定められた算定基準に基づいた人数（例：重度障がい者は2名、週の勤務時間が20時間以上30時間未満の職員は0.5名として計算するなど）。
- ※ 【市長部局及び教育委員会部局】において、令和7年度に障がい者雇用率が減少した要因は、障がい者雇用算定上の軽減措置である除外率が一律10%引き下げとなり、当市においては、除外率による軽減措置が適用されなくなったもの。（障がい者雇用者数は前年と同数）
- ※ 【水道局】は令和6年度途中から障がい者雇用を開始。
- ※ 【水道局】の雇用率が法定雇用率より低い数字であるが、法定雇用障がい者数は、算定対象職員数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）で算定するため、法定雇用率の基準に対して雇用が「不足」とはならない。

＜障がい者活躍推進計画における雇用率の目標＞
当該年6月1日時点の法定雇用率以上を達成する

⇒ 目標達成（令和8年6月1日時点の障がい者雇用率3.18% > 法定雇用率2.8%）

※水道局は法定雇用率を下回っているが、法定雇用障がい者数は達成

【取組内容】

障がい者手帳保持者である正規職員1名、会計年度任用職員4名を新たに採用した。

3. 障がい者手帳を保持する職員へのアンケート結果（年に1回実施）

質問項目		R4年度 (R5年1月)	R5年度 (R6年1月)	R6年度 (R7年1月)	R7年度 (R8年1月)
		25名中 21名回答	24名中 22名回答	30名中 24名回答	31名中 23名回答
Q1	新発田市の職員として働いていることの全体評価	4.5	4.6	4.5	4.3
Q2	現在の業務内容	4.5	4.3	4.5	4.3
Q3	現在の業務量	4.1	4.2	4.3	4.2
Q4	物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）	4.1	4.0	4.4	4.2
Q5	相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境など）	4.1	4.5	4.3	4.1
Q6	勤務する上での障がいの配慮（障がいの特性に見合った業務分担・業務指示、勤務時間、通勤・通院への配慮等）	4.5	4.3	4.4	4.1
全体の平均点数		4.29	4.33	4.42	4.22

＜回答内容と点数＞

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
5点	4点	3点	2点	1点

＜障がい者活躍推進計画における満足度の目標＞

前計画期間の平均値である4.3点を上回ることを目標とする。

⇒ **目標未達成（令和7年度の全体平均点数4.22 < 前計画期間の平均値4.3）**

※「相談体制等の職場環境」の項目が前年より下がっているため、障がいのある職員がより相談しやすい環境づくりに努めます。

4. その他の取組内容

- (1) 総務課内に庁内相談窓口を設け、健康管理担当者とメンタルヘルス専門員が相談対応にあたっている。
- (2) 希望する職員を対象とした「障がい者理解促進研修」を実施したほか、新採用職員後期研修において、障がいへの理解を推進する内容について講義を行った。
- (3) 総務課職員1名が障害者職業生活相談員資格認定講習に参加した。