

前橋市における障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況（令和7年度 実施状況）

本表の見方	「3. 目標」及び「4. 取組状況」における「その他」は、議事事務局、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会を指す。 「●」=計画に記載有り、「○」=目標達成（見込みを含む）又は取組を実施、「×」=目標未達成又は取組を未実施、「-」=計画に記載されていないが、該当事例がないような事項
-------	--

1. 障害者の雇用状況及び雇用見込み（法令義務のある部局のみ）

	令和7年6月1日（通報内容）			
	職員数	障害者数	雇用率/法定	不足人数
市長部局	2,447人	68人	2.78%/2.80%	0人
教育委員会	570.5人	16.5人	2.89%/2.70%	0人
水道局	158人	4人	2.53%/2.80%	0人

※重度身体・知的障害者は、1人をもって2人と算定

2. 課題等

市長部局・教育委員会・水道局	平成30年において、障害者任免状況通報書の障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達であった。その後、積極的な任用に努め、水道局では令和元年12月31日時点、市長部局及び教育委員会は令和4年6月1日時点で法定で必要となる人数を満たした。その後、令和6年4月より法定雇用率が2.8%（教育委員会は2.7%）に引き上がったこともあり、市長部局では令和6年6月1日時点の通報で、法定雇用率は未達になった（同年12月時点では達成）。令和7年度においては、すべての部局で法定で必要となる人数を満たしている状況であるが、今後は法定雇用率が引き上がる（令和8年7月に市長部局及び水道局は3.0%（教育委員会は2.9%））ため、引き続き法定雇用率を達成することを目指すとともに、障害のある職員が活躍できるよう、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。
消防局	これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。中途障害者として身体障害者となった職員が若干名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題が生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
議事事務局、選挙管理委員会 監査委員、農業委員会	小規模な機関であり、全ての職員が他機関からの出向者であるため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。これまで大きな問題が生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。

◆目標

No.	項目	市長	結果	教委	結果	水道	結果	消防	結果	その他	結果
1	【採用】当該年度の6月1日時点の法定雇用率以上	●	×	●	○	●	×				
2	【採用】当該年度の6月1日時点の法定雇用率以上							●	○	●	○
3	【定着】100%	●	○	●	○	●	-				
4	【定着】不本意な離職者を生じさせない							●	-	●	-
5	【満足度】初年度の基準を上回る	●	-	●	-	●	-				

*市長部局と水道局については、法定雇用率は下回っているが、雇用すべき障害者数は満たしている。

◆取組状況

No.	項目	市長	結果	教委	結果	水道	結果	消防	結果	その他	結果
1. 障害者の活躍を推進する体制整備											
(1) 組織面											
1	障害者雇用推進者を選任する	●	○	●	○	●	○	●	○	●	○
2	障害のある職員の相談窓口を設定し周知	●	○	●	○	●	○	●	○		
3	実施状況の点検・見直し等を毎年度定期的に行う	●	○	●	○						
4	点検・見直し時の課題に応じて関係機関と連携を図る	●	○	●	-						
5	点検・見直し等を行う職員の人選は人事異動等に併い、定期的に更新する	●	-	●	○						
(2) 人材面											
6	新任課長又は係長を対象に障害者への理解を深める研修の実施	●	○	●	○	●	○	●	○		
7	障害者への理解が深まるよう、掲示板で啓発を行う	●	○	●	○	●	○	●	○		
8	障害者職業生活相談員に選任する者（又は予定者）へ資格認定講習を受講させる	●	○	●	-						
9	障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、適切に対応					●	-	●	-	●	-
10	障害者生活相談員に、国等が実施する障害者に関するセミナー等を受講させる	●	○	●	○						
11	職員研修において、教育訓練の機会を提供	●	○	●	○	●	○	●	○		
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出											
1	障害のある職員が担う業務の切り出しを年に1回以上、全庁的に行う	●	○	●	○			●	○		
2	本人の希望を踏まえ、可能な範囲で業務の割振り又は職場の配置を行う	●	○	●	○						
3	障害等により業務遂行が困難となった職員からの相談に対応					●	-				
4	中途障害のある職員に対して職務の選定及び創出について検討する									●	-
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理											
(1) 職務環境											
1	必要と認められる就労支援機器の購入を行う	●	○	●	-	●	-				
2	要望を踏まえ環境整備を検討	●	-								
3	希望に応じ本人及び所属長等と面談を行い、必要な配慮等の措置を講じる	●	○	●	○	●	-	●	-		
4	職務環境の課題や満足度等を把握するため、年に1回、アンケート調査を実施	●	○	●	○	●	○	●	○		
5	中途障害者となった職員に対して、配慮の有無について把握し必要な措置を行う									●	-
6	必要な配慮を過度な負担にならない範囲で適切に実施	●	○	●	○	●	-	●	-	●	-
(2) 募集・採用											
7	一般職員の募集に限らず、職務の選定を工夫し、障害者の採用を行う	●	○	●	○						
8	採用選考にあたり、点字での筆記試験、手話通訳者の配置等の配慮を行う	●	○	●	○						
9	インターンシップに障害者が参加しやすくなるよう申込方法等の配慮を行う	●	○	●	○						
10	募集・採用に当たっては、不必要な要件を設ける等の取扱いを行わない	●	○	●	○	●	○				
(3) 働き方											
11	時差勤務制度及びあさ活・ゆう活等の勤務時間管理制度の利用を促進	●	○	●	○	●	○				
12	年次有給休暇や病欠休暇における障害のある職員の通院休暇の利用を促進	●	○	●	○	●	○	●	○		
(4) キャリア形成											
13	実務研修やキャリアアップにつながる研修等の教育訓練を実施	●	○	●	○	●	○	●	○		
(5) その他人事管理											
14	希望に応じて所属長が定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う	●	-	●	-	●	-	●	-		
15	中途障害のある職員に対して、円滑な職場復帰に必要な取組を行う	●	-	●	-	●	-	●	-		
16	希望に応じて「就労サポート」等を活用した情報共有により、適切な支援や配慮を講じる	●	○	●	○	●	-				
4. その他											
1	障害者就労施設等への発注等を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進	●	○	●	○	●	○	●	○	●	○