

第2期 廿日市市障がい者活躍推進計画

(障がいのある職員の職業生活における活躍の推進に関する計画)

令和7年4月1日

廿日市市長
廿日市市議会議長
廿日市市教育委員会
廿日市市選挙管理委員会
廿日市市代表監査委員
廿日市市公平委員会
廿日市市農業委員会
廿日市市消防長

目次

I	策定にあたって.....	2
1	策定趣旨.....	2
2	策定主体.....	2
3	計画期間.....	2
4	周知・公表.....	3
II	本市における障がい者雇用等の状況及び数値目標.....	4
1	障がいのある人を対象とした採用試験（選考）の実施等.....	4
2	障がい者雇用率の状況.....	4
3	障がい者雇用率の数値目標.....	4
4	職場定着の状況と数値目標.....	4
5	満足度に関する状況及び数値目標.....	5
III	障がいのある人の活躍推進に向けた取組.....	7
1	推進体制の整備.....	8
2	職務の選定・マッチング等.....	9
3	職場環境の整備.....	9
4	職員の採用・育成等.....	10
5	優先調達等.....	11
IV	数値目標（再掲）.....	12
1	障がい者雇用率.....	12
2	定着率.....	12
3	満足度.....	12

I 策定にあたって

1 策定趣旨

本市では、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。）等に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした職員採用試験（選考）」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がいのある人の雇用及び職場定着等に関する取組を進めてきました。

障がいのある人の雇用の推進していくためには、誰もが、自らの仕事と、育児・家事や介護、病気の治療、障がい、体力の低下等といったお互いの抱える事情を理解し、お互いの「できないこと」に、ではなく、お互いの「できること」、「得意なこと」に目を向け、市全体でチームとして成果を挙げていく姿勢を持つことが重要です。

全ての人が自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して長く働き続けられる環境が常に整えられている状況を実現し、障がいのある人の雇用を進めることは、障がいのある人のみならず、誰もが生き生きと働ける職場となり、ひいては全ての人が生き生きと生活できる社会を実現することにつながります。

こうした中、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がいのある人を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障がい者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

本市においても、令和2年4月に障がい者活躍推進計画（計画期間：令和2年度から令和6年度まで）を策定し、法定雇用率の継続的な達成に取り組むとともに、障がいのある職員がその特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、誰もが働きやすい職場づくりに向けて取り組んできました。

引き続き、障がい者活躍推進計画を策定し、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、更なる取組を進めていきます。

2 策定主体

市全体で障がいのある人の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者の連名により計画を策定します。

3 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画内容の見直しを行います。

4 周知・公表

作成又は変更を行った計画は、庁内イントラネット（文書管理）への掲載をはじめ、障がいのある職員の障がい特性を踏まえた周知方法により、全ての職員に対して確実に周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本市における障がい者雇用等の状況と数値目標

1 障がいのある人を対象とした採用試験（選考）の実施等

昭和 35 年に身体障害者雇用促進法が制定されたこと等を踏まえ、本市では、昭和 61 年度から身体障害者手帳の交付を受けている人を対象とし、実施してきました。

平成 27 年度からは、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人も含めて受験可能とするよう対象を拡大し、実施しています。

また、令和 5 年度からは、障がいのある人の雇用機会の拡大を図るため、会計年度任用職員（障がいのある人）についても、任用を行っています。

2 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市における、令和 6 年 6 月 1 日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和 6 年 6 月 1 日現在の雇用率〕

法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者 の数	実雇用率
2.8%	1,187 人	29 人	2.91%

※ 厚生労働省告示等に基づき算定

3 障がい者雇用率の数値目標

各年 6 月 1 日現在の法定雇用率を目標雇用率とし、法定雇用率以上の実雇用率達成を目指します。

区分	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度以降
法定雇用率 (目標雇用率)	2.80%	2.80%	3.00%

※ 法定雇用率が変更となった場合は、変更後の法定雇用率を目標雇用率とする。

4 職場定着の状況と数値目標

今後も法定雇用率の引き上げが予定されているため、障がいのある人の活躍を推進していくために、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、より一層職場定着を図っていくことが重要です。

本市では、定着率を次のとおり定義し、各年度の目標定着率達成を目指します。

$$\frac{\text{年度中に採用し、当該年度末時点で在籍していた職員数}}{\text{年度中に採用した職員数}} \times 100 \quad (\%)$$

〔本市における障がいのある職員の職場定着の状況〕

定着率（令和５年度）
100%

〔各年度の目標定着率〕

- 各年度の目標定着率は100%とします。

〔（参考）民間企業等における状況〕

- ・ 民間企業等における採用１年後の障がいのある人の職場定着率

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
60.8%	68.0%	49.3%

※ 「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成 29 年度（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

- ・ 民間企業等における平均勤続年数

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
12 年 2 月	9 年 1 月	5 年 3 月

※ 「令和 5 年度障害者雇用実態調査」（令和 5 年度 厚生労働省）

5 満足度に関する状況及び数値目標

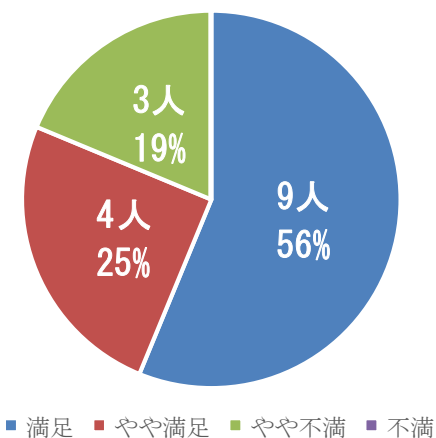
本市の組織風土の現状（働きやすさ等）に対する満足度を把握するため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

「やや満足」または「満足」と回答した割合が 100%となっているのは物理的な作業環境に関する設問のみとなっており、それ以外の設問については、一部「やや不満」と回答されているものもあります。

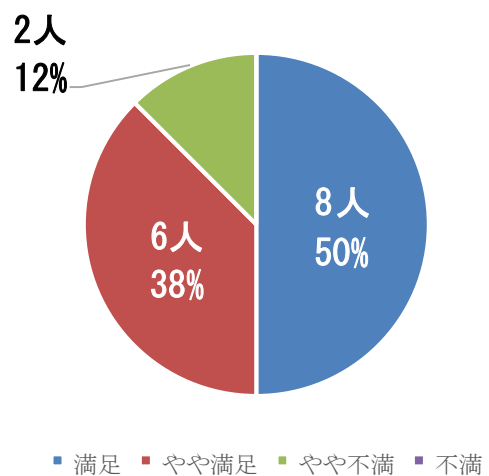
障がい特性に応じた配慮や、相談体制の整備等について、職場全体で取り組んでいく必要があります。

※ 「働きやすい職場づくりアンケート」（令和 6 年 11 月 22 日～12 月 6 日実施 回答者数 16 人）

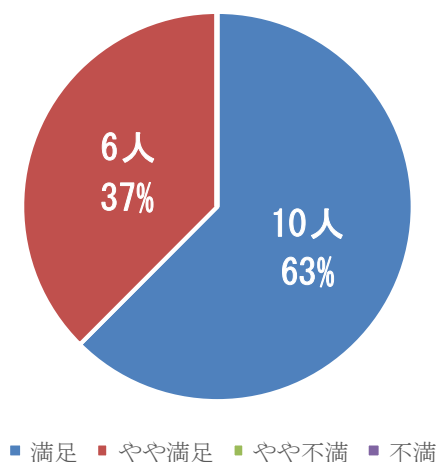
1 勤務する上での障がいへの配慮



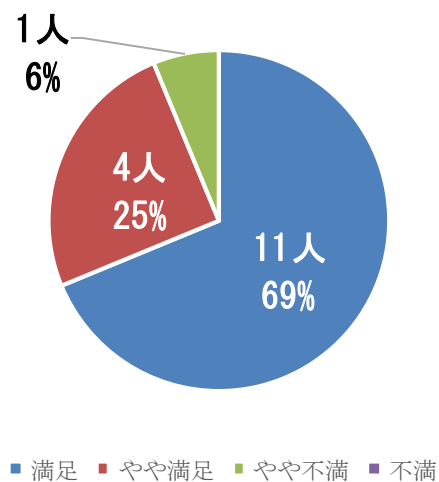
2 相談体制等の職場環境



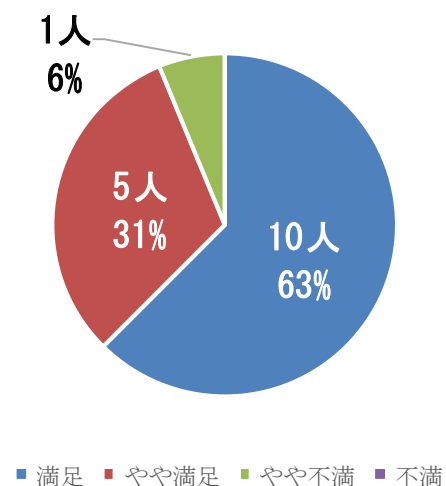
3 物理的な作業環境



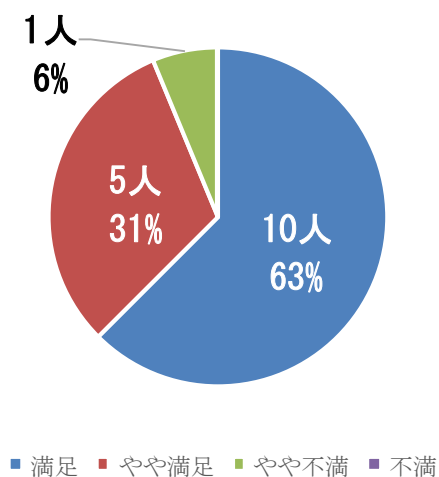
4 現在の業務量



5 現在の仕事内容



6 市役所に入庁し、働いていることについての満足感



〔満足度に関する数値目標〕

○ 職務に対して満足だと感じている障がいのある職員の割合を100%とします。

※ 「働きやすい職場づくりアンケート」における全設問において「満足」または「やや満足」と回答した障がいのある職員の割合

Ⅲ 障がいのある人の活躍推進に向けた取組

施策体系

1 推進体制の整備

(1) 庁内体制の整備等

- ア 職員アンケート等の実施
- イ 「障害者雇用推進者」の選任

(2) 相談先の確保等

- 庁内相談窓口の設置

(3) 障がいのある人に対する理解の促進

- ア 職員研修の実施
- イ 廿日市市手話言語の普及及び多様なコミュニケーション手段の利用促進によるやさしいまちづくり条例に基づく施策の推進

2 職務の選定・マッチング等

- (1) 評価者（所属長、係長等）との面談の実施
- (2) 採用前面談の実施

3 職場環境の整備

- (1) 施設の整備
- (2) 就労支援機器等の整備
- (3) 評価者（所属長、係長等）との面談の実施（再掲）

4 職員の採用・育成等

(1) 障がいのある人を対象とした採用試験等の取組

- ア 募集案内時の対応
- イ 採用試験時の対応
- ウ 会計年度任用職員の任用

(2) キャリア形成に向けた取組

- ア 研修を通じた能力向上
- イ 研修受講に当たっての配慮

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

- ア フレックスタイム制の導入、リモートワークの活用等
- イ 各種休暇の取得促進

(4) 人事異動等における配慮

- 障がい特性等を踏まえた人事異動の実施

5 優先調達等

- 障がい者就労施設等への発注等

1 推進体制の整備

基本的な考え方

障がいのある人の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。

また、障がいのある職員や職場の所属長等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 庁内体制の整備等

ア 職員アンケート等の実施

障がいのある人の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

イ 「障害者雇用推進者」の選任

総務部人事課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

(2) 相談先の確保等

庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人が相談できる窓口を人事課等に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、職員健康相談員、産業医、産業保健医とも連携を図ります。

(3) 障がいのある人に対する理解の促進

ア 職員研修の実施

新規採用職員を対象とした「廿日市市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領」などの制度や障がいのある人の体験談、手話講座や視覚障がい体験研修等、障がいの特性の理解を深めるための各種研修を実施します。

イ 廿日市市手話言語の普及及び多様なコミュニケーション手段の利用促進によるやさしいまちづくり条例に基づく施策の推進

手話が言語であること、障がいのある人などの意思疎通が困難な人の思いや考えを理解し、相互に人格と個性を尊重し合える社会を推進します。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 評価者（所属長、係長等）との面談の実施

採用後も、評価者による人事評価面談等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

(2) 採用前面談の実施

採用前の面談を実施するなど、障がいのある人一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、所属長による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

(1) 施設の整備

障がい特性に配慮し、必要に応じて多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

(2) 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、ワークアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

(3) 評価者（所属長、係長等）との面談の実施（再掲）

評価者による人事評価面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

職員の採用等を行うに当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障がいのある人を対象とした採用試験等の取組

ア 募集案内時の対応

市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るなど、障がいのある人が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用試験時の対応

拡大印刷や筆談による対応のほか、面接時に手話通訳者の配置など、採用選考の実施に当たり、必要な配慮を行います。

ウ 会計年度任用職員の任用

障がいのある人の雇用機会の拡大を図るため、会計年度任用職員（障がいのある人）の任用を行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

職場研修、職場外研修及び自主研修を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講に当たっての配慮

聴覚障がい者が研修を受講する際は、手話通訳者又は要約筆記者を同席させるなど、必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア フレックスタイム制の導入、リモートワークの活用等

フレックスタイム制の導入や勤務間インターバル確保、リモートワーク、時差出勤の活用など、多様で柔軟な働き方を推進します。

イ 各種休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇をはじめとした各種休暇の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

障がい特性等を踏まえた人事異動の実施

評価者による人事評価面談等や、人事異動希望調書等を通じて障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動に当たっては、障がいの特性を踏まえ、業務との適切なマッチング等を図ります。

5 優先調達等

基本的な考え方

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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、本市で直接雇用するだけでなく、企業等における障がいのある人の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

Ⅳ 数値目標（再掲）

1 障がい者雇用率

項目	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度以降
法定雇用率 (目標雇用率)	2.80%	2.80%	3.00%

2 定着率

項目	目標（毎年度）
定着率	100%

3 満足度

項目	目標（毎年度）
満足度	100%