

各務原市障がい者活躍推進計画

計画期間：令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

令和7年3月

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

目次

I 作成に当たって.....	I
1. 作成趣旨	
2. 作成主体	
3. 計画期間	
4. 周知・公表	
II 障がい者の雇用率の状況	2
III 各務原市における障がい者雇用に関する課題.....	2
IV 目標.....	3
1. 採用に関する目標	
2. 定着に関する目標	
V 取組内容.....	3
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
4. その他	

I 作成に当たって

1. 作成趣旨

本市においては、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、これまで障がい者を対象とした職員採用試験を実施し、障害者雇用率制度に定められる法定雇用率を毎年度継続して達成する等、障がい者の採用活動に積極的に取り組んできました。

国においては、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者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」を作成することとされました。

これを受け、障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、全ての障がいのある職員が活躍できるような体制整備や各種取組をさらに推進するため、本市では「各務原市障がい者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）」を作成しました。

また、令和4年の障害者雇用促進法等の改正により、令和6年度以降、法定雇用率が段階的に引き上げられるとともに、令和5年4月から事業主の責務に職業能力の開発及び向上に関する措置を含むことが明確化され、障がい者の雇用の質の向上を図ることも重要とされました。

この改正の趣旨を踏まえ、現状の把握、課題の整理及び取組の一層の推進等に向けて新たな計画（令和7年度～令和11年度）を作成します。

2. 作成主体

本市では、複数機関においてすべての採用活動を一体として行っており、各機関が連携を密にして市内全体で障がいのある職員の活躍推進に向けた取組を推進していくことが重要であることから、各任命権者が連名で計画を作成します。

3. 計画期間

令和7年度から令和11年度（5年間）

4. 周知・公表

作成又は改定を行った場合は、庁内グループウェアへの掲載等により、職員に対して周知するとともに、市ウェブサイトに掲載する等、適切な方法で計画を公表します。

また、数値目標の達成状況及び取組状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 障がい者の雇用率の状況

障がい者の雇用率の状況（各年度6月1日時点の雇用率）

年度	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
令和2年度	2.5%	1183人	30.5人	2.58%
令和3年度	2.6%	1234.5人	36.0人	2.92%
令和4年度	2.6%	1245人	34.0人	2.73%
令和5年度	2.6%	1277.5人	35.0人	2.74%
令和6年度	2.8%	1271人	38.0人	2.99%

※実雇用率の算定においては、短時間勤務職員は1人を0.5人として計算し、重度身体・知的障がい者は1人を2人として計算しています。

※令和6年度より、重度身体・知的障がい者又は精神障がい者である特定短時間勤務職員（短時間勤務職員のうち、1週間の勤務時間が10時間以上20時間未満の者）は1人を0.5人として計算しています。

Ⅲ 各務原市における障がい者雇用に関する課題

法定雇用率の達成を今後も維持しつつ、障がい者の職業生活の充実を図り、更なる活躍を推進していくためには、一人ひとりの特性・能力に応じた業務の割振り又は職場の配置を行う等、業務の適切なマッチングが重要です。そのためには、より多くの職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行っていくことが必要です。

また、障がいのある職員の定着を図ることも重要です。定着率向上のためには、必要に応じてハローワークや医療機関等の就労支援機関等と連携することが求められています。加えて、障害者職業生活相談員等による定期的な面談等を通して、障がいの特性を踏まえた働き方や職務環境の整備を一層推進することが必要です。

Ⅳ 目標

1. 採用に関する目標

目標数値	実雇用率	評価方法
令和11年6月1日時点	当該年6月1日時点の法定雇用率以上	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

※法定雇用率：令和6年4月から令和8年6月まで 2.8%、令和8年7月以降 3.0%

2. 定着に関する目標

目標	評価方法
不本意な離職を極力生じさせない。	毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

Ⅴ 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人事課長を選任します。(令和元年11月1日に選任済)
- ・障害者職業生活相談員を選任し(令和元年11月1日に選任済)、障がいのある職員の相談窓口を設定するほか、内容に応じた相談先を庁内グループウェア等により周知します。
- ・組織内の人的サポート体制として、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者(職場の上司・同僚等)を整備し、役割分担を明確化することで、業務上の指導・支援及び日常的な配慮、相談を行う連携体制を構築します。

(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。)全員が、労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。
- ・支援担当者向けの研修及び学習機会を提供できるよう情報収集に努め、必要に応じて研修の実施や研修実施機関への派遣等を検討します。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、各部署との連携を図り、職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討します。
- ・新規採用又は部署異動、その他の場合においても定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかを確認します。
- ・配置後においても、必要に応じて負担なく遂行できる職務の選定・創出、多様な業務を経験できるような配置について検討します。

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

- ・相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。
- ・なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

- ・面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とします。
- ・募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・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

- ・本人の希望や職務内容を踏まえつつ、短時間勤務の活用を推進します。
- ・時間単位の年次有給休暇や各種特別休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- ・本人の希望や業務目標等を踏まえつつ、職務につながる研修等の参加を促進し、能力向上

の機会を提供するよう努めます。

(5) その他の人事管理

- ・中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定や職場環境の整備を行うとともに、通院への配慮、柔軟な働き方の検討、キャリア形成の支援等の取組を行います。

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「各務原市障害者就労施設等からの物品等調達方針」により、障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。