

志摩市職員障がい者活躍推進計画

(第2期)

令和7年(2025年)4月

内容

1. 計画策定の趣旨	1
2. 策定の主体.....	1
3. 計画期間	1
4. 計画の周知・公表.....	1
5. 障がい者雇用等の状況	2
(1) 障がいのある職員の雇用状況	2
(2) 障がいのある職員の職場定着状況	3
(3) 障がいのある職員の職場に対する満足度の状況	3
6. 障がい者雇用に関する課題.....	4
7. 目標	5
(1) 採用に関する目標.....	5
(2) 定着に関する目標.....	5
8. 取組内容	5
(1) 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	5
(2) 障がいのある職員の活躍の基礎となる職務の選定・創出.....	6
(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	6
(4) その他.....	6

1 計画策定の主旨

本市ではこれまで、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、障がいのある人を対象とした職員採用に取り組んできました。

令和元年（2019年）6月に障害者雇用促進法が一部改正され、各地方公共団体は、障がいのある職員が、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総合的かつ効果的に実施することができるよう、国が定める「障害者活躍推進計画作成指針」（令和元年厚生労働省告示第198号）に基づき、「障害者活躍推進計画」を作成することが義務付けられました。

本市においても、令和2年（2020年）4月に志摩市障がい者活躍推進計画を策定し、法定雇用率の継続的な達成を目指すとともに、障がいのある職員それぞれの障がい特性を踏まえつつ、合理的な配慮等の働きやすい職場づくりを進めるために取り組んできました。

当初計画期間が令和7年（2025年）3月末で終了することから、これまでの取り組み状況を踏まえた第2期の計画を策定します。

2 策定の主体

各任命権者（市長部局、志摩市消防本部、農業委員会事務局、監査委員事務局、議会事務局、教育委員会事務局）が、互いに連携して計画を進めていきます。

3 計画期間

令和7年4月1日から令和10年3月31日までの3年間

4 計画の周知・公表

障害者雇用促進法第7条の3第4項および第5項の規定に基づき、計画を策定・変更したときは、職員に全庁ポータルサイト等で周知するとともに、市民に対しても市ホームページへの掲載などにより公表します。

また、数値目標の達成状況等についても、適時に周知・公表します。

5 障がい者雇用等の状況

(1) 障がいのある職員の雇用状況

障害者雇用促進法第40条および同施行令第8条に基づき、地方公共団体の任命権者は、毎年6月1日現在の障がい者の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することが義務付けられています。本市の各年の雇用率は下表のとおりです。

○本市における雇用率の推移

	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
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%
実雇用率	1.50%	2.61%	2.84%	2.82%	3.06%

下図は令和6年6月1日時点の雇用率の詳細です。

	法定雇用率	算定の基礎となる職員数	障害者数	実雇用率
令和6年6月1日 現在の状況	2.80%	947.5	29.0	3.06%

※法定雇用率は、令和6年4月より2.8%、令和8年7月より3.0%となります。

※「算定の基礎となる職員数」及び「障がい者数」は、障がい者雇用率の算定上の数値であり、実人数とは異なります。また、小数点以下を四捨五入した数値を記載しています。

※障がい者雇用率算定には、会計年度任用職員も含まれます。

法定雇用率について、令和2年度は未達成でしたが令和3年度以降は達成することができています。今後も予定されている法定雇用率の引上げに対応していくため、引き続き障がいのある職員の計画的な採用を行っていく必要があります。

(2) 障がいのある職員の職場定着状況

本市の採用1年後の障がいのある職員の職場定着率は、次のとおりです。

【直近3か年の定着率】

採用年度	採用1年後の定着率
令和3年度	100.0%
令和4年度	75.0%
令和5年度	75.0%

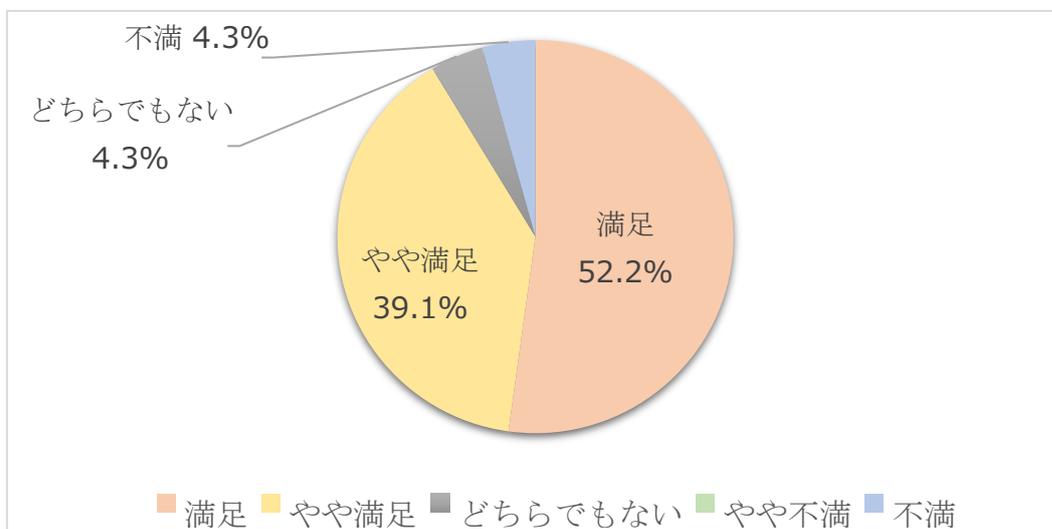
※採用1年後の定着率は、対象年度中に採用した職員のうち、当該年度の3月31日に在職している職員の割合です。（当該年度の3月31日付け退職者も在職者に含みます。）

(3) 障がいのある職員の職場に対する満足度の状況

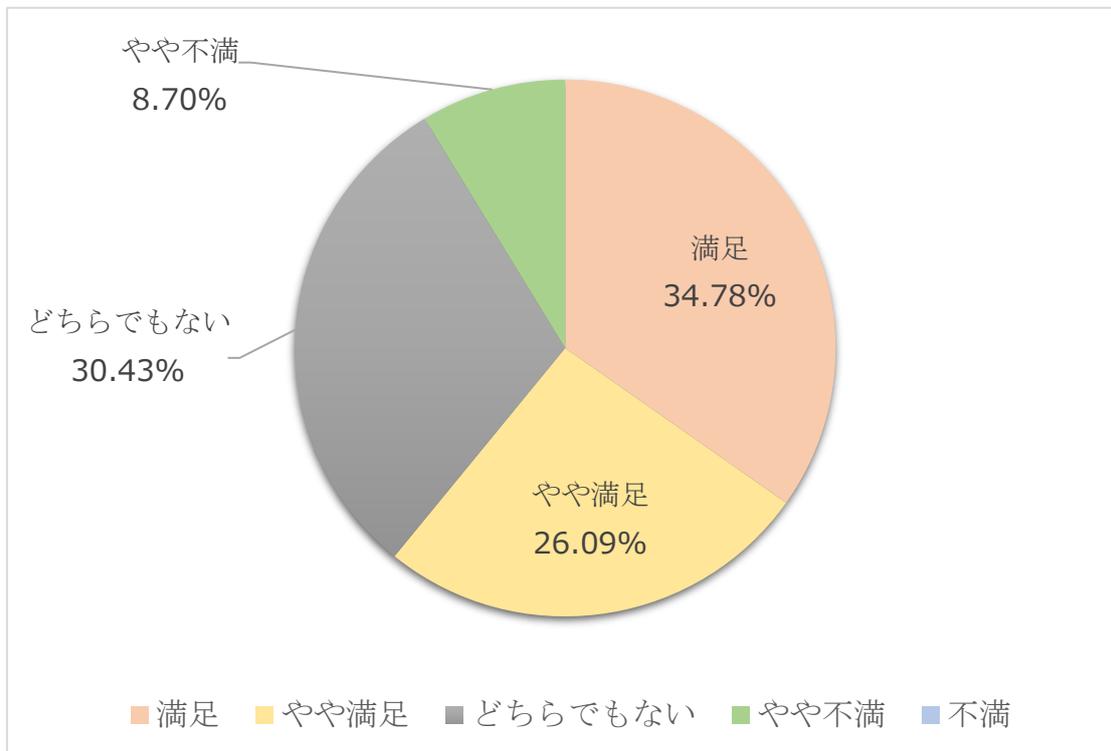
現状における課題分析のため、職場等の満足度に関するアンケート調査を実施しました。

アンケート結果は、下記のとおりです。

○現在の部署に就職し、現在働いていることについての全体評価



○勤務する上での障がいへの配慮



※本調査は、障がいのある職員を対象に実施し、回答のあったものの統計となります。

※調査結果は、各機関を合わせた統計として掲載しています。

6 障がい者雇用に関する課題

公的機関として持続的・安定的に法定雇用率を達成する責務があります。本市においては、令和3年度以降については法定雇用率を達成することができていますが、令和8年3月に予定されている法定雇用率の引上げ（3.0%）に対応していくため、会計年度任用職員の任用も含め、障がい者雇用の促進をさらに進めていく必要があります。

また、採用した職員が短期間で退職するケースがあるため、不本意な離職を生じさせないための、相談支援体制の強化や職場環境の整備などが課題となります。

7 目標

(1) 採用に関する目標

計画期間中における当該年度の6月1日時点での実雇用率を法定雇用率以上とします。

(指 標) 当該年度の6月1日時点における実雇用率

(評価方法) 毎年6月1日時点での実雇用率等について、労働局を通じて厚生労働大臣に行う通報により、把握・進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

障がいのある職員が離職せずに継続して働ける職場環境の整備や人的サポート体制の構築を行うことで、意欲や希望をもって働ける職場づくりを促進し、採用後1年以内の職場環境を起因とする離職者ゼロを目指します。

(指 標) 当該年度の6月1日時点における、前年度採用者（障がいのある職員）の離職者数

(評価方法) 毎年6月1日時点で、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。

8 取組内容

(1) 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

ア 障害者雇用推進者として総務課長を引き続き選任します。

イ 障害者職業生活相談員（人事担当者等）を配置し、障がいのある職員や所属長等が相談できる体制を引き続き整備します。

ウ 障害者職業生活相談員として選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

エ 障がいのある職員が配置された職場に対して、事前の情報提供を行うとともに、きめ細やかなサポートができる体制を構築します。

(2) 障がいのある職員の活躍の基礎となる職務の選定・創出

- ア 障がいのある職員 1 人ひとりの特性や能力を面談等で把握し、本人に合った職場の配置または業務の割振りを行い、障がいのある職員と業務との適切なマッチングを図ります。
- イ 障がい起因となり従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ア 必要に応じて、障害者職業生活相談員や安全衛生担当職員等が窓口となり、相談や面談を実施するほか、人事評価の期首面談や期末面談において、障がいのある職員に対しては、所属長が必要な配慮や業務等の悩みについて把握し、その内容を踏まえて検討を行い、必要に応じて措置を講じます。
- イ 措置を講じるに当たっては、障がいのある職員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。
- ウ 障がいのある職員の募集・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こと
 - 「自力で通勤できること」といった条件を設定すること
 - 「介助者なしで業務執行が可能」といった条件を設定すること
 - 「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こと
 - 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること
- エ 障がいのある職員一人ひとりについて、柔軟な勤務時間等の在り方を検討します。
- オ 年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進するとともに、障がいのある職員が働き続けるための休暇を取得しやすい環境を整えます。

(4) その他

国等による障害者就労支援施設等から、物品等の調達等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、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進します。