

障がい者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月
赤磐市

目次

1	策定にあたって	1
2	計画期間	2
3	障がい者である職員の職業生活における活躍に推進に関する取り組みの実施により達成しようとする目標	2
	（1）採用に関する目標	2
	（2）定着に関する目標	2
4	実施しようとする障がい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の内容及びその時期	2
	（1）障がい者の活躍を推進する体制整備	2
	（2）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	3
	（3）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	3
	（4）その他	4

1 策定にあたって

赤磐市では、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、障がいのある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

一方、平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の機関において、障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかになりました。

このことを背景に、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、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障がい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り組みに関する計画（以下、「障害者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要とされています。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、ノーマライゼーション¹、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー²、ユニバーサルデザイン³等の理念の浸透につながり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要となっています。

これらを踏まえ、障がい者の活躍の場を拡充するための取り組みを不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、このたび「障がい者活躍推進計画」を策定いたしました。

本計画のもと、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

¹ 障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方

² 物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方

³ 施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方

2 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、取り組み状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 障がい者である職員の職業生活における活躍に推進に関する取り組みの実施により達成しようとする目標

(1) 採用に関する目標

項目	現状	目標
実雇用率	2.80% (令和6年6月1日時点)	法定雇用率以上 (令和11年6月1日時点)

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を基に、前年度採用者の定着状況を把握

(3) 満足度に関する目標

満足度・・・初年度を上回る

計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。

(評価方法) アンケート調査を実施し、把握

4 実施しようとする障がい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の内容及びその時期

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

①組織面

○障がい者雇用推進者として総務部総務課長を選任する。(令和元年9月6日に選任済み)

○障がい者雇用推進者、財政担当部署の責任者、出先機関の組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。

○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。

○組織内の人的サポート体制(障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(厚生労働省岡山労働局職業安定部職業対策課、和気公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した

うえ、関係者間で共有する。

○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

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。）全員について、岡山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させる。

○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、障がいのある人を支援するための研修の受講案内、ガイドブック等を周知し、職員の障がいに関する理解促進に努める。

(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者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

○新規採用又は部署異動その他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ないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

(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

○相談窓口での相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談際、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る。

○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、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

②募集・採用

○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。

- ・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け入れを実施する。

③働き方

○テレワーク勤務やフレックスタイム制などの活用促進や、本人の希望や段階に応じた短時間労働の設定など、個別の状況に応じ、多様な働き方ができるよう、検討を行うとともに、時間単位の年次有給休暇や病欠休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④キャリア形成

○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

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ものをいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取り組みを行う。

○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

（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する。

○障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供などを実施する。