

淡路市障がい者活躍推進計画

令和 7 年 4 月改訂

淡 路 市

も く じ

I 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画期間	1
3 計画の周知及び公表.....	1

II 淡路市におけるの障がい者雇用等の現状

1 障がい者雇用率の現状.....	2
2 職場定着の状況.....	2
3 職員アンケート結果.....	2

III 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備.....	4
2 職務の選定・創出等.....	5
3 職場環境の整備.....	5
4 職員の採用・育成等.....	6
5 優先調達等	6

IV 計画の数値目標

7

I 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

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の実施や、働きやすい職場環境の整備等、障がい者雇用に取り組んできました。

そのような中、令和元年6月に、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。

そこで、改めて障がい当事者の視点に立つとともに、本市総合計画の基本構想にも掲げている「支え合い健やかに暮らせるまち」の理念を踏まえ、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、「障がい者活躍推進計画」を令和2年4月に策定しました。

このたび、本計画の期間が令和7年3月に満了することから、令和7年2月に実施した「職場の満足度に関するアンケート」の結果や、令和5年4月に総務省から通知された「障害者活躍推進計画の作成手引き」を踏まえ、本計画を改訂します。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

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、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の周知及び公表

策定又は改訂を行った計画は、庁内グループウェアへの掲載等により職員に周知するとともに、市の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等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 淡路市における障がい者雇用等の現状

1 障がい者雇用率の現状

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害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。

本市においては、教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っています。

本市における令和6年6月1日現在の障がい者雇用率は、次のとおりです。

任命権者	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	法定雇用障がい者数	実雇用率
市長部局	2.8%	540.5人	20人	3.70%
教育委員会	2.7%	228.5人	4人	1.75%
市全体	2.8%	829人	24人	2.90%

2 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進していくためには、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、職場定着を図ります。

本市における令和6年4月1日現在の障がいのある職員の職場定着の状況は、次のとおりです。

採用1年後の定着率	平均勤続年数
100%	10年0月

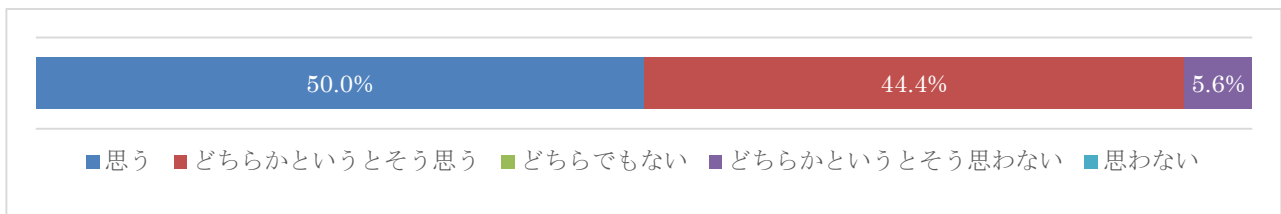
3 職員アンケート結果

障がい者当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

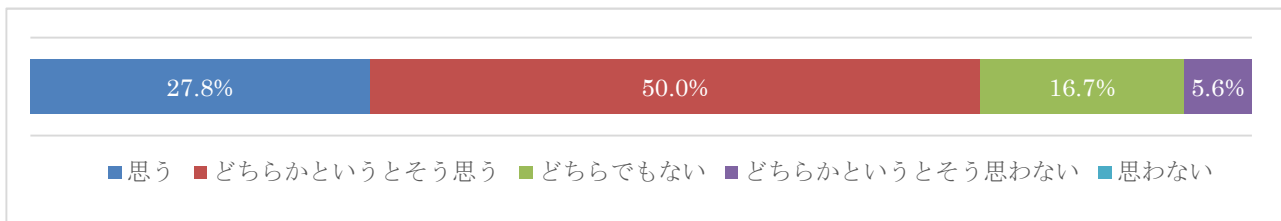
「職場の満足度に関するアンケート」

- (1) 目的：障がい者活躍推進計画の策定など、障がい者の活躍推進に向けた今後の取組に活かすため
- (2) 対象者：身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を有する職員
- (3) 実施期間：令和7年1月28日～2月10日
- (4) 回収率：100%
- (5) アンケート内容

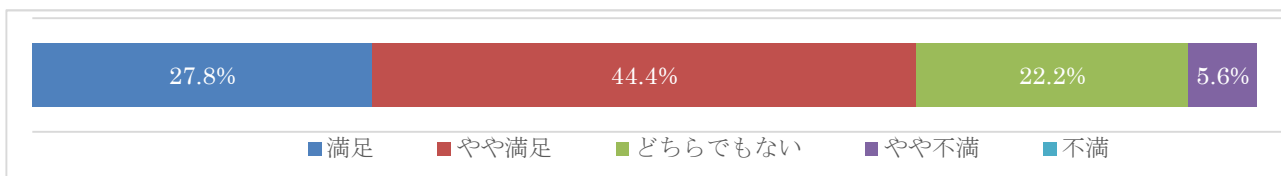
【問1】 淡路市役所は働きやすい職場だと思いますか。



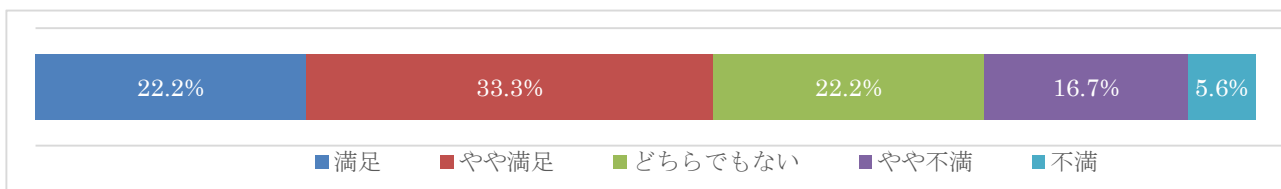
【問2】 淡路市役所内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



【問3】 現在の仕事内容について満足していますか。



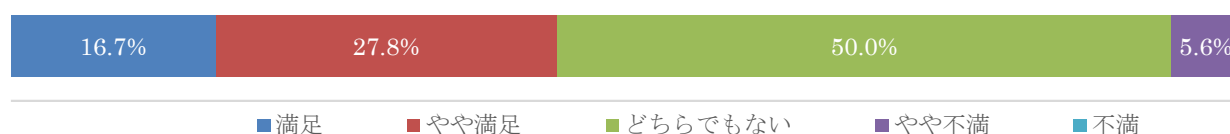
【問4】 現在の業務量について満足していますか。



【問5】職場環境（休憩スペース、動線の確保など）の整備についてどう思いますか。



【問6】相談体制（遠慮なく相談できる環境など）についてどう思いますか。



【問7】勤務する上での障がいへの配慮（特性に合った業務分担・指示など）についてどう思いますか。



Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

（1）職員アンケートの実施

障がい者の活躍推進に向けた取り組み等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組の参考にします。

（2）「障害者雇用推進者」の選任

総務部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。

（3）「障害者職業生活相談員」の選任

障がいに対する理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、相談員に選任された者は兵庫労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講することと

します。

(4) 組織内の人的サポート体制の整備

組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当（職員係）を整備するとともに、組織外の関係機関と連絡体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有します。

(5) 庁内相談体制の整備

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる職員等が相談できる窓口を総務課に設置します。

2 職業の選定・創出等

(1) 管理監督者との面談の実施

人事評価や自己申告書提出時または本人の希望があった際における、所属の管理監督者による面談等を通じて、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、業務との適切なマッチングを推進します。

(2) 人事異動時の障がい情報の引継ぎ

本人が希望する場合は、プライバシーに配慮しながら、異動先においても障がいに応じた働き方等の情報を引き継ぎ、上司や同僚間で共有できる仕組みを検討します。

3 職場環境の整備

(1) 合理的配慮の提供

採用時のほか、相談窓口への相談時、人事評価面談の際、障がいの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。

(2) 管理監督者との面談の実施（再掲）

人事評価や自己申告書提出時または本人の希望があった際における、所属の管理監督者による面談等を通じて、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な配慮の提供を推進します。

4 職員の採用・育成等

(1) 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り、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

(2) 採用選考時の対応

募集・採用に当たっては、以下の不適切な取扱いはい行いません。

①特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。

②自力で通勤できることといった条件を設定する。

③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

④「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。

⑤特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

(3) 柔軟な働き方の推進

短時間勤務などの柔軟な勤務時間体制を図るとともに、時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(4) 研修を通じた能力向上

本人の希望等も踏まえつつ、自治研修所等が実施する研修を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

(5) その他の人事管理

①必要に応じて随時面談を実施しながら、状況把握・体調配慮を行います。

②疾病や事故等により、在職中に障がい者となった職員について、円滑な職場復帰に向けた職場環境の整備や柔軟な配置、担当業務の調整、通院への配慮など、継続して勤務を続けるために必要な支援に取り組みます。

5 優先調達等

国等における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する法律に基づく「淡路市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」による障害者就労施設等からの物品等の調達を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

Ⅳ 計画の数値目標

(1) 採用に関する目標

項目	現状（令和6年6月1日）	目標値
障がい者雇用率	2.90%	当該年6月1日時点の法定雇用率以上

(2) 定着に関する目標

障がいを理由とした不本意な離職を極力生じさせない。