

第2次鴨川市障害者職員活躍推進計画

令和7年3月31日策定

I はじめに

1 趣旨

障害者の採用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用又は職場への定着だけでなく、全ての障害者が、その障害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必要があります。

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」といいます。）第7条の3第1項の規定により、地方公共団体の機関が実施する障害者職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に係る計画として各任命権者が作成するものです。令和2年6月30日に策定した、第1次である「鴨川市障害者職員活躍推進計画」（期間：令和2年度～令和6年度）に続く、第2次の計画として策定します。

2 作成主体 ※ 任命権者に任命される職員（併任を除きます。）が5人以上である機関

鴨川市議会議長

鴨川市長（鴨川市水道事業管理者の権限を行う市長を含む。）

鴨川市教育委員会

3 計画期間

計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

4 国の指針を踏まえた計画の内容

厚生労働省及び人事院が定める次の指針（以下「国の指針」といいます。）を踏まえた採用の方法、障害特性に配慮した取組を進めるなどのほか、採用後の労働環境等障害者雇用に係る実態の把握、課題の設定を行う必要があるため、これらを踏まえた計画とします。

- （1） 障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）
- （2） 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号）
- （3） 職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省庁の長が講ずべき措置に関する指針（人事院事務総局職員福祉局長及び人事院事務総局人材局長通知）

5 周知・公表

この計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知させるとともに、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、取組の結果等について、毎年度、周知及び公表をします。

6 検証・見直し

この計画は、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて見直しを行います。

Ⅱ 本市における障害者雇用等の状況

1 障害者採用試験の実施等

本市は、法第6条の規定により、障害者の雇用促進を図るため、身体障害者を対象とした採用活動を実施してきました。平成30年度からは、精神障害者を含めて受験可能とするよう対象を拡大し、障害者の雇用促進に努めています。

2 障害者雇用率の状況

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、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い雇用率が設定されています。

障害者雇用については、常時勤務する職員の数が36人以上である場合、1人以上の障害者を雇用すべき義務が生ずることとなりますので、本市の場合、市長部局及び教育委員会の2機関がそれぞれ法定雇用率を達成すべき義務を負っています。

本市の市長部局及び教育委員会における令和6年6月1日現在の雇用障害者数は、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〕 ※厚生労働省告示等に基づき算定

機関 ^{*1}	法定雇用率 ^{*2}	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	法定雇用障害者数	雇用障害者数	実雇用率
市長部局	2.8%	552.0人	15人	20人	3.62%
教育委員会	2.7%	68.5人	1人	2人	2.92%

*1 機関について、議会事務局は、常時勤務する職員の数が36人未満であり、障害者である職員を雇用すべき人数が1人に満たないため、法定雇用率の設定はありません。

*2 法定雇用率は、令和8年7月以降は市長部局は3.0%、教育委員会は2.9%。

3 職場定着率の状況

障害者の活躍を推進していくためには、障害者職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

〔本市における障害者職員の職場定着の状況〕

採用1年後の定着率 ^{*1}	平均勤続年数 ^{*2}
100%	3年2月

〔(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年後の障害者の職場定着率^{*3}

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

民間企業等における平均勤続年数^{*4}

身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害
12年2月	9年1月	5年3月	5年1月

*1 対象：障害者を対象とした採用試験による採用者（令和2年度から令和5年度までの間の当該採用者の採用1年後の定着率）

*2 対象：障害者を対象とした採用試験による採用者（令和6年6月1日現在在職者）

*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）

*4 「令和5年度障害者雇用実態調査」（令和5年6月1日現在。5年ごとの調査。厚生労働省）

4 障害者職員が計画に参画する機会の確保（職員アンケートの実施及びその結果）

本計画の作成に当たり、働きやすい職場をつくり、障害者職員の定着を支援するため、障害者職員を含む全職員を対象にアンケートを実施しました。アンケートは、第1次鴨川市障害者職員活躍推進計画の策定時に行ったアンケートの追跡調査として実施しました。

〔障害者雇用施策における「職場等の満足度に関するアンケート」調査結果〕

（1） 目的

障害者職員活躍推進計画の作成など、障害者職員の活躍の推進等に向けた今後の取組に活用する。

（2） 実施期間

令和6年10月8日～10月31日

（3） 実施方法

全職員を対象に専用フォームにより実施（回答任意）

（4） 回答数

96件（対象職員452人。回答率21.2%）

（5） 質問項目

① 物理的な作業環境（休憩スペース、動線の確保など）について

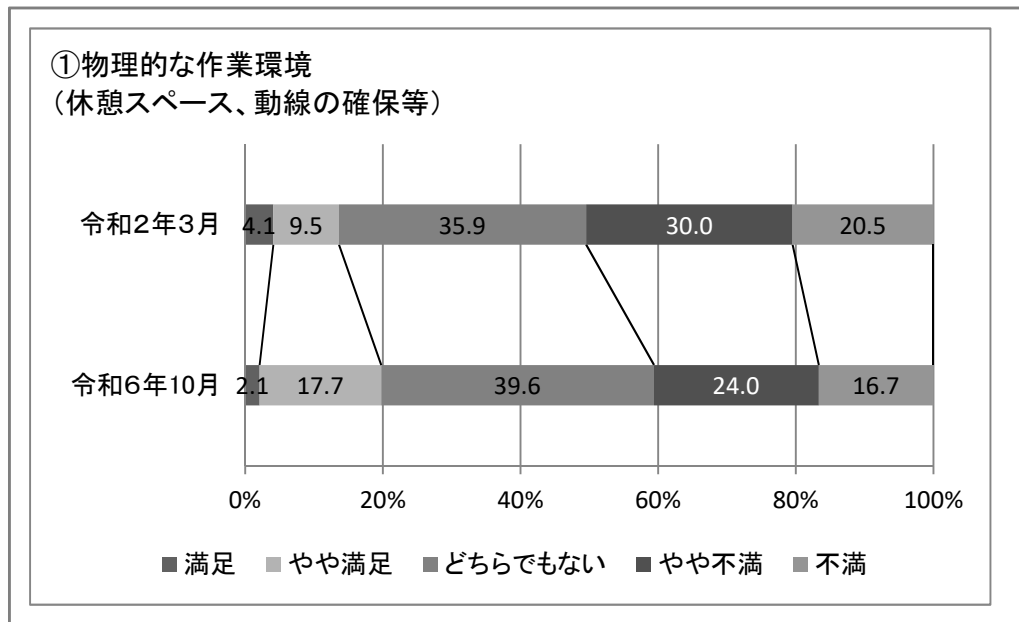
② 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について

③ 勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担・業務指示など）について

（6） 回答概要

① 物理的な作業環境（休憩スペース、動線の確保など）について

図ア



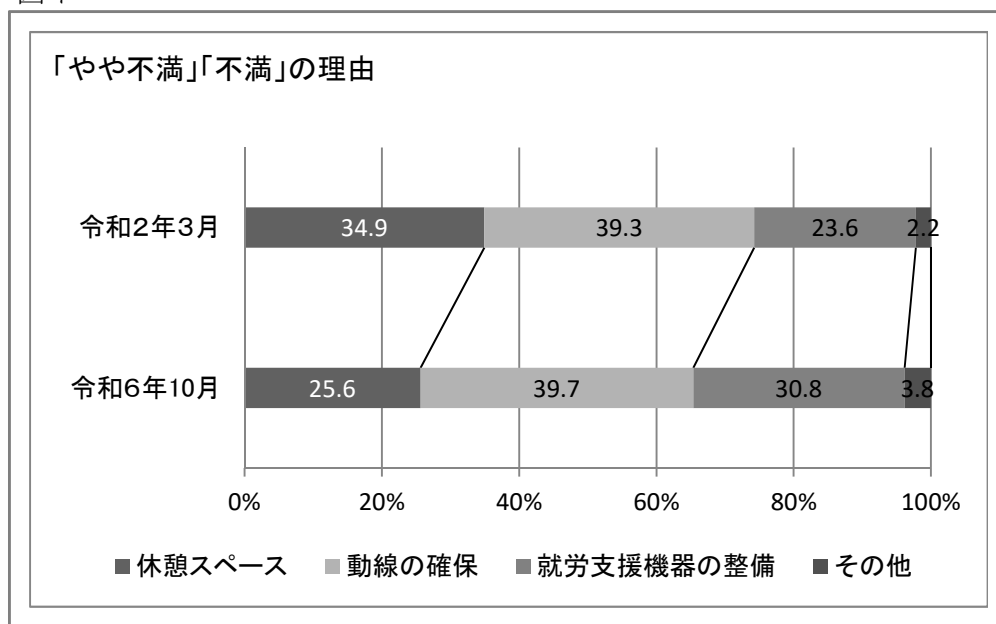
前回調査と比較して、「満足」「やや満足」との回答が13.6パーセントから19.8パーセントへと増加し、「不満」「やや不満」との回答が50.5パーセントから40.7パーセントへと減少しました。〔図ア〕

また、「不満」「やや不満」と回答した理由は、前回調査と同様に「動線の確保」への不満が多い結果となりました。〔図イ〕

その他自由記載として、「本庁1階、ふれあいセンター以外は動線、トイレ等の環境は

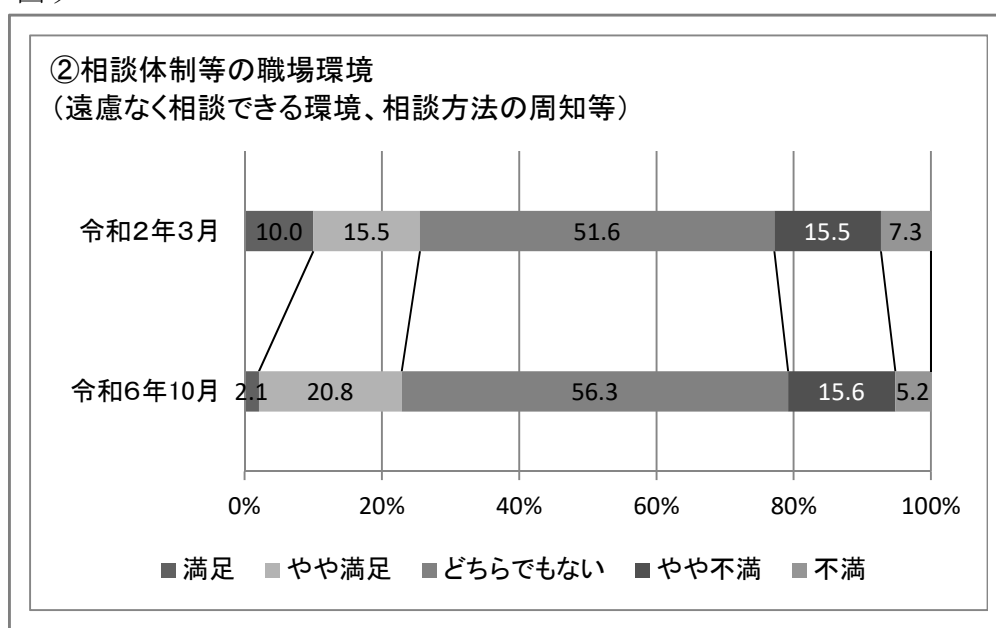
不十分」、「事務スペースが狭く、車椅子同士が安全にすれ違うことが困難」といった意見がありました。

図イ



- ② 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について

図ウ

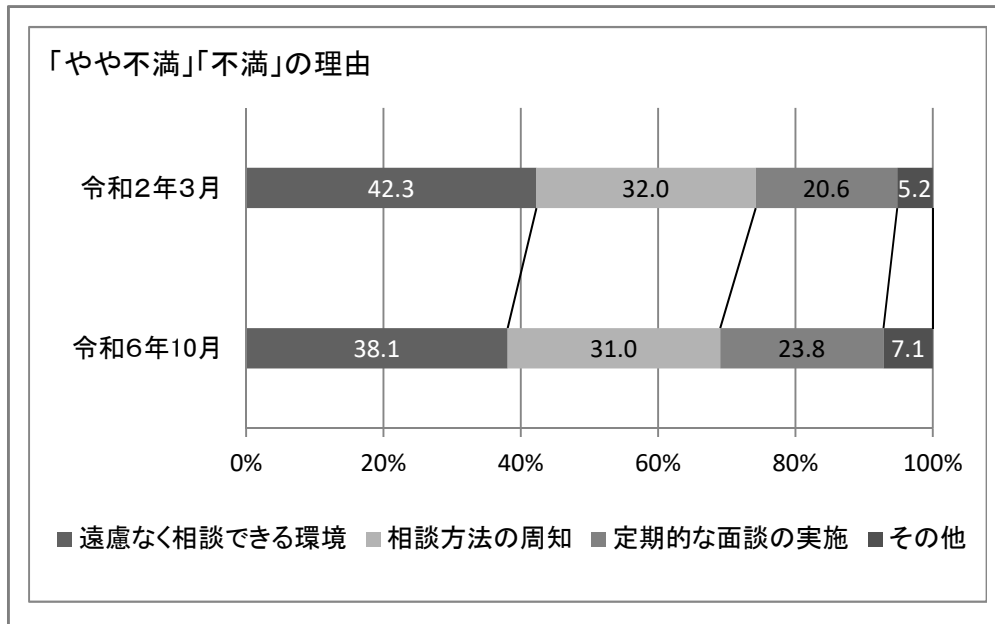


前回調査と比較して、「満足」「やや満足」との回答が25.5パーセントから22.9パーセントへと減少しましたが、「不満」「やや不満」との回答についても22.8パーセントから20.8パーセントへと減少し、「どちらでもない」という回答が増加しました。〔図ウ〕

また、「不満」「やや不満」と回答した理由は、前回調査と同様に「遠慮なく相談できる環境」への不満が多い結果となりました。〔図エ〕

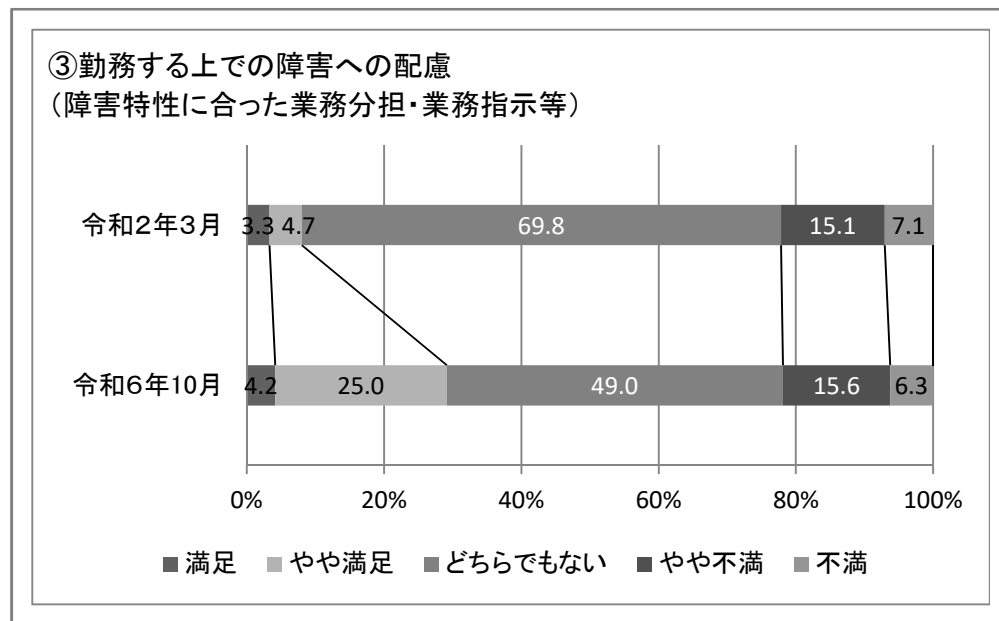
その他自由記載として、「市役所全体で余裕がなく難しい」「わがままだと思われてしまう」「プライバシーに配慮した相談場所で相談したい」といった意見がありました。

図エ



- ③ 勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担・業務指示など）について

図オ

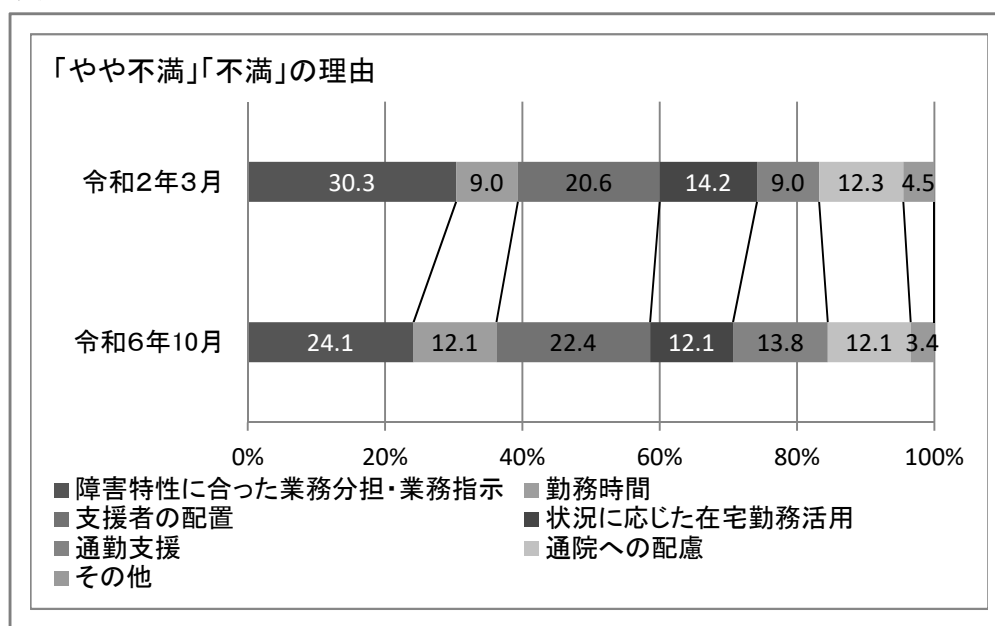


前回調査と比較して、「満足」「やや満足」との回答が8.0パーセントから29.2パーセントへと大きく増加し、「不満」「やや不満」との回答が22.2パーセントから21.9パーセントへと減りました。〔図オ〕

また、「不満」「やや不満」と回答した理由は、前回調査と同様に「障害特性に合った業務分担・業務指示」への不満が多い結果となりました。〔図カ〕

その他自由記載として、「業務について過度な負担とならないよう改善が必要」「職員数が少なく、配慮したくてもする余裕がない」「障害特性に合わせた配置に配慮いただいている」「本人の負担軽減のためにも支援者1人は必須」「受入れ体制を万全にする必要があり、受入れ側のフォローも必要」「一部の課でなく全庁体制での支援が必要」といった意見がありました。

図カ



Ⅲ 障害者職員の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

障害者職員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、推進体制を整備し、計画作成から取組の推進・見直しまでについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。

また、障害者職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害に対する理解を深めていくことが重要です。障害者職員が働きやすいよう、職員の障害者への理解と人権意識・福祉意識の向上に努めます。

○取組内容

(1) 障害者雇用推進者の選任等

取組項目	取組内容	実施時期
ア 「障害者雇用推進者」の選任	総務課長を「障害者雇用推進者」に選任し、人事担当責任者として全庁的に取組を推進します。	常時
イ 取組の実施状況の把握・点検・分析	庁議の場を活用し、取組の実施状況の把握・点検・分析を行います。	毎年度
ウ 職員アンケート等の実施	計画の作成に当たっては、職員（障害者職員を含みます。）に対し、職場等の満足度に関するアンケートを実施し、意見を反映させています。このため、計画の改定又は次期計画の作成に際しても同様に職員アンケートを実施し、意見を反映させていきます。	計画作成・更新時

(2) 相談先の確保等

取組項目	取組内容	実施時期
ア 「障害者職業生活相談員」の選任	障害者職業生活相談員の資格認定講習を修了した総務課職員を「障害者職業生活相談員」に選任し、これを複数配置することにより、相談体制の充実を図ります。相談員は、障害に対する理解を深め、障害者職員を適切に支援するため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講します。	常時
イ 庁内相談窓口の設置	障害者職員や、職場で支援に当たる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置し、相談先について障害者職員へ周知を図ります。また、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等と連携を図ります。なお、相談対応の際は、プライバシーに十分配慮した環境で行うこととします。	常時
ウ 国等の機関における相談窓口の活用	ハローワークに設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等について、職員に周知させ、活用を促進します。	常時

(3) 障害に対する理解の促進

取組項目	取組内容	実施時期
ア 全職員向け啓発資料の配布等	全職員に対する意識啓発として、障害者への対応や障害に対する理解を内容とする啓発資料を配布します。	随時
イ 研修等の受講促進	ハローワーク等が実施する、障害に対する理解の促進に向けた研修等の受講を促進します。	随時
ウ eラーニングの活用	「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知させ、活用し、障害に係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員の理解の促進を図ります。	随時

2 職務の選定・マッチング等

一般行政職は、業務内容が多岐にわたることから、障害者職員の活躍を推進していくためには、既存業務の切出し等による職務の選定及び創出を着実に行うことが必要です。また、障害者職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分に把握し、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

取組項目	取組内容	実施時期
ア 採用前面談の実施	障害者職業生活相談員とともに、採用前の合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。また、市で働く具体的なイメージを持つことができるよう、職員による業務説明等の機会を設けます。	採用前
イ 管理監督者との面談等の実施	採用後、所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを行います。	採用後
ウ 業務選定についての全庁調査の実施	各課の業務のヒアリングを行い、障害者職員に適した業務の掘り起こし等を行います。	随時

3 職場環境の整備

障害者職員が安心して働ける環境を整え、能力及び意欲を最大限発揮させるためには、施設や就労支援機器等の働きやすい施設・設備等の環境整備のほか、管理監督者による障害特性等の把握を通じた合理的配慮を行う必要があります。

○取組内容

取組項目	取組内容	実施時期
ア 施設の整備	障害者職員の障害特性に配慮し、職場における職務の遂行に必要な施設整備等を行います。	随時
イ 就労支援機器等の整備	就労支援機器の導入を拡充するなど、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。	随時

ウ 管理監督者との面談等を通じた職場環境についての合理的配慮	所属の管理監督者による定期的な面談等を通じて、職場環境についての必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じます。	随時
--------------------------------	---	----

4 職員の採用・育成等

障害者を積極的に採用するため、障害者を対象とした職員採用試験を引き続き実施し、市役所の法定雇用率を遵守します。また、職員の採用等を行うに当たっては、国の指針を十分に踏まえて対応します。以下のような不適切な取扱いは行いません。

- ア 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- エ 「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。
- オ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

また、採用後、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) 障害者採用の取組

取組項目	取組内容	実施時期
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*の確保を図り、障害者が必要な情報を得やすいよう対応します。	募集時
イ 採用試験時の対応	拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、選考の実施に当たり、必要な配慮を行います。	採用試験時
ウ 採用前の会計年度任用職員としての任用	採用予定者の希望を踏まえ、会計年度任用職員として任用し、事前に職場の業務を体験する機会等を創出します。	採用前

* 高齢者や障害者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

(2) キャリア形成に向けた取組

取組項目	取組内容	実施時期
ア 研修を通じた能力向上	千葉県自治研修センター等の研修を通じて、障害者職員の実務能力や専門性の向上を図ります。	随時

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

取組項目	取組内容	実施時期
ア 休暇制度等の活用等	特別休暇の活用など、多様で柔軟な働き方を推進します。	常時
イ 年次有給休暇等の	ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るた	常時

取得促進	め、年次有給休暇等の取得を促進します。	
------	---------------------	--

(4) 人事異動等における配慮

取組項目	取組内容	実施時期
ア 障害特性等を踏まえた人事異動	所属の管理監督者による面談、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障害者職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動に当たっては、業務との適切なマッチングを行います。	人事異動時
イ 配置先の配慮	配置先について、本人と協議の上、下肢に障害のある職員をバリアフリー設備となっている施設に配置するなど、必要な範囲で合理的配慮を行います。	人事異動時

(5) 職場定着に関する取組

取組項目	取組内容	実施時期
ア 障害者職員の職場への定着	就労支援機関等の活用、面談その他の方法により必要な配慮、措置を講じ、障害者職員の職場への定着を図ります。	随時

5 その他

本計画と併せて、本市の障害者施策の総合計画として令和6年3月に策定した「鴨川市障害者（児）福祉総合計画」に掲げた、障害者の活躍の場の拡大を図る取組を推進します。

Ⅳ 数値目標

国の指針を踏まえ、数値目標は、採用に関する目標（障害者雇用率）及び定着に関する目標（定着率）を設定することとします。

本市においては、障害者雇用率は法定雇用率を充足しているため、計画期間中においてこれを維持することとします。

また、障害者職員の活躍推進に向けた取組に重点を置き、全ての職員の障害に対する理解を深めさせ、障害者職員が安心して働ける環境の整備に努めます。

なお、障害者雇用については、常時勤務する職員の数が 36 人以上である場合、1 人以上の障害者を雇用すべき義務が生ずることとなりますので、本市の場合、市長部局及び教育委員会の 2 機関がそれぞれ法定雇用率を達成すべき義務を負っています。

〔障害者雇用率〕

機関 ^{*1}	現状 《令和 6 年 6 月 1 日》	目標 《令和 11 年 6 月 1 日》
市長部局	実雇用率 ^{*2} 3.62% (法定雇用率 2.8%)	法定雇用率 (3.0%) 以上
教育委員会	実雇用率 ^{*2} 2.92% (法定雇用率 2.7%)	法定雇用率 (2.9%) 以上

*1 機関について、議会事務局は、常時勤務する職員の数が 36 人未満であり、障害者である職員を雇用すべき人数が 1 人に満たないため、法定雇用率の設定はありません。

*2 実雇用率は、小数点以下第 3 位を四捨五入して厚生労働省へ報告し、公表している数値であり、法定雇用率は、小数点以下第 1 位までが定められている数値です。

〔定着率*〕

機関	現状 《令和 6 年 6 月 1 日》	目標 《各年 6 月 1 日》
市長部局	100%	100%
教育委員会	(測定対象者なし)	100%

* 対象：障害者を対象とした採用試験による採用者（令和 7 年度から令和 11 年度までの間の当該採用者の採用 1 年後の定着率）