

別記第2号様式（結果の公表）

『第2次鴨川市障害者職員活躍推進計画（案）』に対する意見募集結果（令和7年4月25日修正）をお知らせします。

『第2次鴨川市障害者職員活躍推進計画（案）』について、令和7年3月31日に公表した結果について修正し、再度公表いたします。募集期間中において、以下のとおりご意見を頂きました。意見を障害者職員活躍推進計画の参考とさせていただきます。貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。	
【策定した政策の名称】 『第2次鴨川市障害者職員活躍推進計画』	
【政策等の案を公表した日】 令和7年2月25日（火）	
【意見募集期間】 令和7年2月25日（火）から令和7年3月26日（水）まで	
【意見の提出状況】 1 意見提出者 1人 2 延べ意見数 3件	
【提出された意見と市の考え方】 別紙のとおり	
【実施担当課／問合せ先】 鴨川市役所 企画総務部総務課人事係 電話番号 04-7093-7829	
【お知らせ】 このたび策定した『第2次鴨川市障害者職員活躍推進計画』及び関係資料については、市ホームページのほか、次の場所で閲覧することができます。 鴨川市役所3階 企画総務部総務課 鴨川市役所1階 市政情報コーナー	

『第2次鴨川市障害者職員活躍推進計画』に寄せられたご意見と市の回答

	寄せられたご意見	市の回答
1	3 ページの 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) (4)回答数 96 件(対象職員 452 人。回答率 21.2%)について ○ 回答率が低いように思います。 実施方法が問題? 関心がない? 自分には関係ないと思っている? あまりにも多忙でアンケートに回答する時間が取れない? ○ 全職員を対象にしたアンケートとは別に、障害者雇用の方対象のアンケートもして、具体的な詳細な問題点を表面化して今後の取り組みに反映してはいかがでしょうか? ○ 各自個別に困っていることなども具体的に回答してもらえば対応も検討出来るのではないのでしょうか。	職員アンケートは、令和6年10月中の23日間、パソコン又はスマートフォンから回答する方法で、障害の有無にかかわらず、常勤の一般職の全ての職員を調査対象としました。全所属を通じて依頼し、回答期間も一定期間確保しましたので、実施方法に問題はなかったものと考えています。 鴨川市役所は、他団体と比較して障害者雇用率が高く、この計画の作成主体である3機関については、令和6年6月時点で市長部局 3.62%(法定雇用率 2.8%)、教育委員会事務局 2.92%(法定雇用率 2.7%)、議会事務局 18.18%(法定雇用率設定なし)となっています。 対象職員には、障害特性に応じた活躍をしていただくため、配置先への配慮、就労支援機器の導入など継続して実施している取組もあり、職員は関心がないという状態ではないと認識しています。 回答率が低かった要因として認識している点は、「機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務」として、障害者雇用が義務付けられていない施設(こども園、病院など)がありますが、これら施設職員に対しても「取組の満足度」を一律に回答させたため、意見が出しづらかったのではないかと認識しています。 現状では、障害者職員を含む全職員に対して、毎年度、人事異動希望調査として、身体状況などを人事担当課長が把握する機会を設けています。また、障害者職員の状況の変化を契機として個別に対応している取組もありますが、頂きましたご意見のように、対象職員の意見集約

		方法について配慮、工夫して参りたいと考えています。
2	7 ページ 1. 推進体制の整備 ○取組内容 (1) 障害者雇用推進者の選任等 ウ. 職員アンケート等の実施について 実施時期が、計画作成、更新時となっていますが、毎年度実施した方が、障害者の方への理解と人権意識、福祉意識の向上に努める、考える機会になるのではないかと思います。	職員からも「一部の課のみならず、全庁体制での支援が必要と考える。」という意見が出ており、職員の意識の向上は常に必要であろうと認識致します。 ご指摘にございますように、障害者の方への理解と人権意識、福祉意識の向上に資するよう、計画改定のタイミングにとらわれず、アンケートの実施や障害者雇用施策に関する周知に努めていきます。
3	2 ページ II 本市における障害者雇用等の状況 2. 障害者雇用率の状況 * 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。とありますが、法律の義務として議会事務局での障害者の方の配属が不要のようですが、議会事務局でも障害のある職員の方に活躍してもらってはいかがでしょうか？市議会議員の先生方にも、障害者の活躍の推進を意識してもらえるかな？と思います。 4 ページ 最後の行の「プライバシーに配慮した相談場所で相談したい」 と、ありますが、すぐに実現出来ることだと思います。今までどんなところで相談を受けていたのか？問題があると思っていなかったのか？協議検討改善をお願いします。 (「市役所全体で余裕がなく難しい」というアンケートの回答。職員の方々の多忙はどうしたら解消するのでしょうか？)	障害者雇用について、36 人未満の職場で目標値を最少でも 1 人と設定致しますと、雇用率 2.78% となり、社会全体で支えるという点で考えますと人数の多い職場との不均衡が生じます。このため、国の制度上 36 人未満の職場は法定雇用率の設定がない状況です。 しかし、障害特性により活躍が可能な職場には障害者職員を配置しており、本市の場合、ご指摘の議会事務局に関しては活躍可能な職場と判断しています。(前述のとおり配置があります。) また、プライバシーに配慮した相談場所についてですが、人事担当課に提出物があり来訪する流れで相談に移行する、或いは人事担当課職員が他課に来訪した際に相談が始まるなど、急に始まる相談があります。体調不良の場合は医務室で対応しますが、少しだけ話を聞いて欲しい、相談者に時間がないなどさまざまなケースがあり、人事担当課周辺の来客用ソファで話をすることもこれまでありました。このような状況は適切ではありませんでしたので、改善に努めています。今後も相談場所には配慮して参ります。

		市役所全体で余裕がなく難しいという職員の声に言及いただきありがとうございます。近年の採用難、早期退職者の増加、メンタル休職者の増加等といった重層的な要因により、行政職員が慢性的に不足している状況です。特に本市は財政難により職員を増やすことはできませんので、適正配置を進めますとともに、市民の皆様に対しましては、行政サービスの低下を招かぬよう努めて参ります。
--	--	---