

第 2 期 障害者活躍推進計画

井原市・井原市教育委員会

令和 7 年 3 月

1 総則

1 計画策定の背景・目的

本市は、井原市第7次総合計画に「子育てしやすく、誰もが生きがいをもち、いきいきと暮らせるまちづくり」を掲げ、障害の種別にかかわらず、障害のある人が地域で自立した日常生活・社会生活を営むことができる社会づくりに努めており、平成30年3月には、井原市手話言語条例を制定するなど障害の有無にかかわらずお互いが尊重し、支え合いながら共に暮らせるまちづくりを推進しています。

国においては、令和元年6月に、障害者雇用促進法の改正があり、国及び地方公共団体が率先して障害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（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。

これを受け、本市においては、令和2年3月に「障害者活躍推進計画」を策定し、障害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て取り組んできました。

このたび、第1期計画の計画期間が終了することに伴い、引き続き、障害者一人ひとりが、その障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりを進め、障害者雇用をより促進していくため、「第2期障害者活躍推進計画」を策定します。

2 策定主体

市役所全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

なお、井原市病院事業については、職員採用試験を別に実施していること等を踏まえ、別に計画を策定することとしていますが、引き続き互いに連携して対応していきます。

3 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。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載し公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

2 障害者雇用等の状況

1 障害者採用選考の実施等

平成 20 年度から身体障害者を対象とする正規職員の採用試験を実施しています。

また、平成 26 年度からは、職員の対象範囲を非常勤職員にも広げ、平成 30 年度からは、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人も受験が可能になるよう対象者の拡大を図ってきました。

2 障害者雇用率の状況

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、障害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。

本市の市長部局、教育委員会における、令和 6 年 6 月 1 日現在の雇用率は、次のとおりです。

令和 6 年 6 月 1 日現在の雇用率

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障害者 の数	実雇用率
市長部局	2.8%	399.0 人	10 人	2.51%
教育委員会	2.8%	213.5 人	5 人	2.60%

※法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数は、厚生労働省告示等に基づき短時間勤務の職員は 0.5 人としてカウントするため、端数が生じています。

3 障害者雇用の状況

年度	人数
令和 2 年度	1 人
令和 3 年度	0 人
令和 4 年度	0 人
令和 5 年度	1 人
令和 6 年度	4 人

※採用試験を実施した年度で分類しています。

4 障害を持つ職員の職場の環境等に対する考え方

本計画を策定するにあたり、障害のある職員からみた職場の環境や障害者雇用に対する理解の実情等を把握するため、令和 7 年 1 月にアンケートを実施しました。そのアンケート結果は、下記のとおりです。

対象者：障害のある職員 13 人（回答率 100%）

	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
井原市役所で働いていることについての全体評価	85%	0%	15%	0%	0%
現在の仕事内容	62%	8%	15%	15%	0%
現在の業務量	68%	8%	8%	8%	8%
物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）について	69%	0%	31%	0%	0%
相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境など）について	46%	15%	31%	0%	8%
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	54%	8%	38%	0%	0%

3 障害者雇用の数値目標

上記アンケートの結果から、障害のある職員の活躍を進めるためには、職員一人ひとりの特性や能力を活かすことができる職務の選定や環境整備等に引き続き取り組む必要があります。

このため、本市では、次の2つの目標を定め、障害のある職員の活躍を推進する取組を進めていきます。

1 採用に関する目標

項目	現状	目標（期限）
障害者雇用率	2.51% 〔市長部局〕 2.60% 〔教育委員会〕 (令和6年6月1日)	3.0% (令和11年6月1日)

2 定着に関する目標

本人の責によらない職場環境への不適応を原因とする離職等、不本意な離職を極力生じさせないこととします。

そのため、個々の障害特性に配慮した環境と仕事を確保するとともに、毎年度末、人事評価やアンケート等を元に定着状況を把握します。

4 障害者の活躍推進に向けた取組

1 障害者の活躍を推進する体制整備

障害者雇用推進者^{※1}として総務課長を選任し、その補佐を行うものとして教育総務課長を選任します。

障害者職業生活相談員^{※2}は、人事労務を担当する職員の内から有資格者の者を選任し、障害者の職業生活全般の相談、指導を行い、障害者の職場適応の向上を図ります。

※1 障害者雇用推進者…障害者雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務、障害者活躍推進計画の作成及び障害の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円滑な実施を図るための業務等を担当する者（障害者雇用促進法第 78 条第 1 項関係）

※2 障害者職業生活相談員…5 人以上の障害者を雇用する事業所において、障害者雇用促進法により、厚生労働省が定める資格を有する職員のうちから選任し、職業生活全般における相談・指導を行う者（障害者雇用促進法第 79 条第 1 項関係）

2 障害者の活躍推進に向けた関係部署との情報共有と連携強化

障害者雇用推進者は、関係部署と更なる情報共有と連携を図ることで、本計画の実施状況の点検、見直しを行うほか、法定雇用率の達成及び障害のある職員の活躍に係る職場環境整備を確実に進めます。

また、障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害のある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

3 障害への理解の促進

全職員に職責に応じた、障害への理解に係る研修を実施します。

また、障害者の活躍推進に向けた取組を推進する役割を担う、障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員、人事労務担当者に対しては、必要とされる専門的な知識を取得するための研修の受講を推進します。

5 職務の選定等

1 採用前の面談

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、適した業務を確認し、配属先の検討を行います。

2 所属長等との面談の実施

職場へ配属後も所属長等による面談を年 2 回は実施し、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、当該職員の能力が最大限発揮できるよう、業務の選定の見直しを図ります。

3 人事担当部局の責務

人事担当部局においては、障害のある職員の配属先である所属長から業務遂行状況等の報告を定期的に求めるとともに、組織内アンケート等を活用し、それぞれの特性に応じて能力が発揮できる業務の創出及び選定の検討を随時行います。

6 職場環境の整備

1 施設・就労支援機器等の整備

職員からの要望を踏まえ、執務室のレイアウト変更、音声読み上げソフト及び画面拡大ソフト等の就労支援機器の購入等、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

2 所属長等との面談の実施

所属長等による面談を通じ、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、当該職員の能力が最大限発揮できるよう、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

7 職員の採用・育成等

1 募集案内及び採用選考時の対応

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

また、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、広報誌や井原放送の文字放送、お知らせくんなど多様な媒体を活用し、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

採用選考の実施にあたっては、拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に手話通訳者の同席を可能とするなど、必要な配慮を行います。

2 研修受講にあたっての配慮

障害をもつ職員と持たない職員が分け隔てなく研修を受講できるよう、研修受講にあたり必要な配慮を行います。