

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく

障がい者活躍推進計画

第2期

いなべ市

令和7年4月

目次

はじめに.....	- 2 -
I 総論.....	- 3 -
1 計画の機関名及び任命権者.....	- 3 -
2 計画の期間.....	- 3 -
3 計画の公表.....	- 3 -
4 計画の推進体制.....	- 3 -
5 障がい者雇用の状況.....	- 3 -
(1)障害者雇用率の状況	
(2)職員へのアンケート結果	
(3)課題と方向性	
II 目標.....	- 6 -
III 取組内容.....	- 7 -
1 障がい者の活躍を推進する体制整備.....	- 7 -
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	- 8 -
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	- 8 -
4 その他.....	- 8 -

はじめに

障がい者活躍推進計画の策定について

障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を推進するため、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律第36号)による改正後の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)の規定に基づき、また、障害者活躍推進計画作成指針(令和元年厚生労働省告示第198号)に則して、令和2年度からの5年間を計画期間として障がい者活躍推進計画を策定し、取組を推進してきました。

この度、障害者雇用対策基本方針を定める件及び障害者活躍推進計画作成指針の一部を改正する件の告示について(令和5年3月31日付け職発0331第52号)に則して、令和7年度からの5年間を計画期間として第2期計画を策定するものです。

障がい者雇用を進める上で、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ことが必要です。

これらを踏まえ、いなべ市では、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を総合的かつ効果的に実施することができるよう障がい者活躍推進計画により、障がい者雇用の量的な拡大とともに質の向上等を推進します。

令和7年4月1日

いなべ市役所
いなべ市議会事務局
いなべ市監査委員事務局
いなべ市農業委員会事務局
いなべ市水道部

I 総論

1 計画の機関名及び任命権者

この計画は、次の機関が一丸となり取組を推進します。

機関名	任命権者
いなべ市	いなべ市長
いなべ市議会事務局	いなべ市議会議長
いなべ市監査委員事務局	いなべ市代表監査委員
いなべ市農業委員会事務局	いなべ市農業委員会会長
いなべ市水道部	いなべ市長(いなべ市上下水道事業管理者)

2 計画の期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日(5年間)

5年間の計画期間中であっても、さまざまな状況の変化により見直しの必要性が生じた場合は、適宜、計画の見直しを行っていくこととします。

3 計画の公表

この計画の措置に対する実施状況について、毎年少なくとも一回、いなべ市ホームページにて公表します。

4 計画の推進体制

各機関が責任を持ち、計画の作成に係る検討・意見交換を図り、円滑な実施、推進及び達成状況の点検等を行っていきます。

5 障がい者雇用等の状況

(1)障がい者雇用率の状況

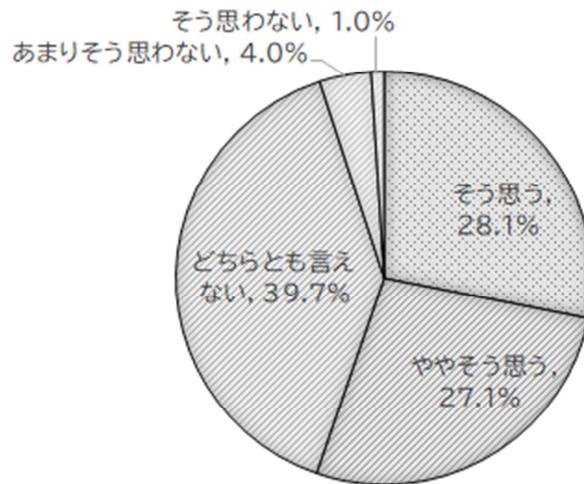
	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
実雇用率	2.89%	2.76%	2.93%	3.27%	3.53%
(参考)法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	3.0%

(経過措置2.8%)

※障がい者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項による特例認定を受けており、教育委員会部局と合わせて制度適用しています。

(2)職員へのアンケート結果

問 いなべ市役所は、障がいのある職員にとって働きやすい職場だと思いますか。



問 いなべ市役所で、障がい者雇用に関する理解を深め雇用を拡大するために、どのような取組が有効だと思いますか。(複数回答可)

障がいのある方の職場実習	22.7%
短時間での雇用	18.1%
障がいのある職員の職域拡大	15.5%
庁内の情報交換会	14.0%
就労支援員の配置	20.3%
障がい者活躍推進計画の周知	8.9%
その他	0.5%

問 障がいのある職員と仕事で関わった(一緒に働いた)ことがありますか。

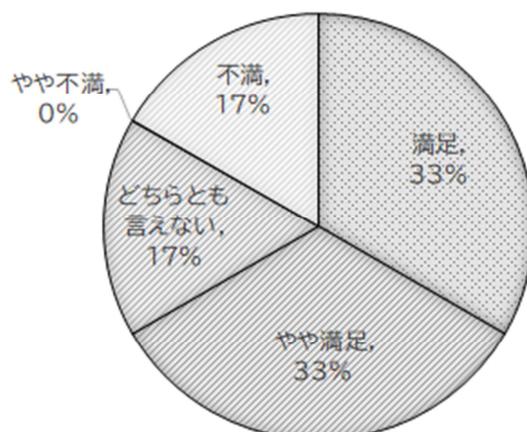
ある	48.5%
ない	51.5%

⇒「ある場合、気づきがありましたらご記入ください」(以下、抜粋及び要約により掲載)

- ・個々の特性を理解した上で、得意な業務と苦手な業務の情報共有、マッチング、アフターフォローが大切
- ・障がいの特性に合わせた支援が必要(障がい特性の理解促進、専属支援員の配置)
- ・不便なことに協力したいが、どこまで関わってよいか判断が難しいときがある。
- ・互いに誤解を生じないように、障がいの特性と対応方法について知る機会が必要
- ・どういう業務ができる人がいるのか周知してほしい。
- ・能力の高い方も多い。人の能力は障がいがあるか無いかに限らないと思う。

(障がいのある方のみ回答してください)

問 現在、いなべ市役所で働いていることに満足していますか。



問 障がい者活躍推進計画についてご意見をご記入ください。

(以下、抜粋及び要約により掲載)

- ・正規職員と会計年度任用職員の区別なく、全職員を対象として取組を進める必要がある。
- ・現在の業務課のように、その人に合った業務を用意し、業務を依頼した部署との調整や業務上のトラブルに対応してもらえる部署が必要。(各部署での雇用が可能な場合を除く)
- ・障がいを持つ本人の希望(やりたいことや思いなど)を聴き、できる限り対応することが必要だと思う。
- ・市役所職員全体が障がい者についての理解を深める研修や取り組みが必要。

※アンケート実施期間:令和6年8月20日(火)～令和6年9月20日(金)

※対象職員:市役所庁舎(支所含む)に勤務する正規職員

※回答数:199件

(3)課題と方向性

令和6年6月1日時点では、法定雇用率を達成しており、採用・定着状況ともに、概ね順調ですが、障がい者である職員のさらなる活躍のために、市役所職員全員が障がいについて理解を深め、障がい者である職員の希望や能力、適性を十分に活かし、障がいの特性等に応じた活躍できる職場を目指していく必要があります。

Ⅱ 目標

具体的な目標を設定し、進捗管理を行い、雇用の推進を図るとともに、実効あるものとするために具体的な取組を策定します。

(1)採用に関する目標

市長部局	○法定雇用率以上の実雇用率を達成する。(各年6月1日時点) (参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:3.5% (市長部局3.72%、教育委員会部局3.03%) 障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項による特例認定を受けており、教育委員会部局と合わせて制度適用している。 【評価方法】 毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理を行う。
議会事務局 監査委員事務局 農業委員会事務局 水道部	○障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。 【評価方法】 職員に対し、障がいに関する理解促進・啓発を進める。

(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、人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理を行う。

Ⅲ 取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

【具体的な取組】

○各機関において、次のとおり障がい者雇用推進者を選任する。

機関名	障がい者雇用推進者
いなべ市	職員課長
いなべ市議会事務局	庶務課長
いなべ市監査委員事務局	監査課長
いなべ市農業委員会事務局	農業委員会事務局長
いなべ市水道部	水道総務課長

○障がい者である職員の有無にかかわらず、障がい者職業生活相談員として障がい福祉課長を選任し、職員グループウェアで周知する。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

【具体的な取組】

○障がい者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【具体的な取組】

○相談窓口である人事担当課への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談を通して、障がい者である職員への必要な配慮等を把握する。

○人事担当課等は、障がい者である職員の要望について検討を行い、実施可能な範囲で適切な措置を講じる。

ただし、措置が過重な負担にあたる場合は、措置を実施できないことを当該職員に伝える。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除、又は特定の障害に限定する。
- ・「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入れを実施する。

4 その他

【具体的な取組】

○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。