

美濃加茂市障害者活躍推進計画

令和7年4月

目 次

第1章 計画策定の趣旨及び計画期間等

- 1 趣旨
- 2 計画の位置付け
- 3 計画期間
- 4 計画策定の周知・公表

第2章 計画の取組目標

第3章 障害者雇用等の状況

- 1 障害者採用選考の実施状況
- 2 障害者雇用率の状況

第4章 障害者の活躍推進に関する取組

- 1 障害者の活躍を推進する体制整備
- 2 職務の選定・創出・マッチング
- 3 環境整備・人事管理
- 4 優先調達等

「障害」の表記について

本計画では、法律における「障害」の表記に合わせて、原則としてすべての文章で「障害」の表記をしています。

第1章 趣旨及び計画期間等

1 趣旨

令和元年6月の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」）の改正、ならび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」として、美濃加茂市においても令和2年4月に「障害者活躍推進計画(令和2年度～令和6年度)」を策定し、障害のある職員の計画的な採用による雇用率の向上や、障害の種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでまいりました。

当初の計画期間が令和6年度末をもって満了することから、これまでの取組状況を踏まえた、新たな計画を策定するものです。

2 計画の位置づけ

本計画は、障害者雇用促進法第7条の3に定める「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」とします。

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

※障害者雇用促進法における障害者とは、障害者雇用促進法第2条1項に定めるところにより「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう」

3 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

4 計画策定の周知・公表

計画を策定又は改定した場合は、全ての職員に対して周知するとともに、速やかに市ホームページで公表します。

計画期間における取組状況及び目標に対する実績等についても市ホームページで公表します。

第2章 計画の取組目標

【障害者実雇用率】 採用に関する目標

3. 0%以上

現状2. 58%（令和6年6月1日時点）

評価方法：厚生労働大臣及び岐阜労働局へ通報を行う任免状況により把握し、評価します。

【定着率】 離職防止に関する目標

職場環境を起因とする離職者ゼロを目指します。

評価方法：日常の面談記録や聞取りにより状況を把握し、評価します。

障害のある職員が円滑に職場に馴染み、不本意な離職者を極力生じさせないように、やりがいを持って働ける職場環境づくりを目指します。

障害のある職員の退職時には、本人及び所属職員へヒアリング調査を実施し、可能な限りその理由の把握に努めます。

第3章 障害者雇用等の状況

1 障害者採用選考の実施状況

本市では、「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。）等に基づき、障害のある人を対象とした職員採用選考等を実施するとともに、障害に対する理解を深め、働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

受験資格の設定においては、障害の種別に関わらず受験できるようにしており、積極的な採用活動を行っています。

会計年度任用職員の採用においては、年間を通して募集を行い、申込がある都度試験を実施し、継続した採用活動を実施しています。

2 障害者雇用率の状況

本市における雇用率の推移

報告年月	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	不足数
令和3年6月	2.6%	537.5人	15.5人	2.88%	—
令和4年6月	2.6%	524.5人	11.5人	2.19%	1.5人
令和5年6月	2.6%	540人	13.5人	2.50%	0.5人
令和6年6月	2.8%	561.5人	14.5人	2.58%	0.5人

※特例認定を受けているため、美濃加茂市長及び美濃加茂市教育委員会を一体として把握・管理します。

※「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数です。

※「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしています。また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については、1人を1カウントとしています。さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしています。

※「不足数」とは、「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から「障害者の数」を減じて得た数です。

第4章 障害者の活躍推進に関する取組

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

障害者職業生活相談員はキャリアサポート課長を選任します。

各所属に対し、業務内容に関する調査を実施し、職務の選定及び創出について検討を行い、新たな採用機会の拡大や、採用後の各所属における定着率が向上するよう取組を進めています。

障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えます。

(2) 人材面

障害のある職員が配属されている（又はこれから配属される）所属の職員を中心に、その希望を踏まえながら必要に応じ、障害者雇用支援専門員を講師とした研修会等を開催します。

職員に対し、岐阜労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加の募集の呼びかけを行います。

障害者職業生活相談員に選任予定の者は、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。

2 職務の選定・創出・マッチング

組織内アンケート等で、職務の選定及び創出について検討します。

定期的又は随時面談等を実施し、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、対応を検討します。

新たな障害により従来業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、遂行可能な職務の選定及び創出について検討します。

障害のある職員の採用においては、障害の状況や必要な配慮等を正確に聞き取るとともに、障害のある職員が異動する際には、新職場で支障なく業務が行えるように、配慮事項の情報提供を的確に行います。

会計年度任用職員の採用において、職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）の取組を継続拡大します。

障害のある職員の新規採用時に、採用前の本人との面談の実施等により、一人一人の障害の特性や能力、配慮が必要な事項等を把握し、本人に承諾を得た上で配属先の所属に周知することで、受入体制を整え、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

3 環境整備・人事管理

(1) 職務環境

障害のある職員からの要望を踏まえ、執務室のレイアウト、設備の改修等環境整備や、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。

措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、所属職員等の過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

（２）募集・採用

会計年度任用職員（事務補助）の随時募集を行います。

募集・採用に当たっては、以下の条件は設定せずに実施します。

- ・特定の障害を排除し、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」と条件を設定する。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入を実施する。

（３）キャリア形成

常勤職員においては、障害の有無にかかわらず、同じ枠組みのキャリア形成を支援します。異動に際しては、個別の障害の状況を踏まえた配慮を行うものとします。

希望する研修等を円滑に受講でき、その効果が適切なものとなるよう、障害のある職員の要望を踏まえながら、障害特性に応じた合理的配慮を行います。

障害特性を踏まえた人事配置を行う事で、障害のある職員の意欲・能力の向上を図ります。

今後の方策の検討のため、障害のある職員の退職時には、可能な限りその理由の把握に努めます。

（４）その他人事管理

障害のある職員また所属長との面談を随時実施し、状況把握・体調配慮を行います。

中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備、通院、働き方等の配慮を行います。

必要に応じて産業医からの助言・指導を受け、就業上の配慮を行う取組を行います。

本人が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

４ 優先調達等

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き、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産、加工、製作した物品の販売の場を提供します。