

名張市 障害者活躍推進計画

市長部局
名張市教育委員会
令和 7 年 3 月

— 目 次 —

I 策定に当たって

- 1 策定趣旨
- 2 策定主体
- 3 計画期間
- 4 周知・公表

II 名張市における障害者雇用等の状況

- 1 障害者採用選考の実施等
- 2 障害者雇用率の状況
- 3 職場定着の状況
- 4 職員アンケート結果

III 障害者の活躍推進に向けた取組

- 1 推進体制の整備
- 2 職務の選定・マッチング等
- 3 職場環境の整備
- 4 職員の採用・育成等
- 5 優先調達等

IV 数値目標

I 策定に当たって

1 策定趣旨

- 名張市では、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」という。）等に基づき、これまで、「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

- そのような中、平成 30 年度、国及び県、他の自治体において、対象障害者の不適切計上及び法定雇用率の未達成の実態が明らかになった事案を受け、令和元年 6 月には、障害者雇用促進法の改正により、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。）を作成しました。

- 障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、障害のある職員を含む全ての職員が活躍できる働きやすい職場づくりを進めていく必要があります。

- 本市においても、令和 2 年度に障害当事者の視点に立つとともに、「名張市障害者福祉計画」に掲げる基本理念「ライフステージの全ての段階において全人権的復権を目指すリノベーションと障害のある人と同等に生活し活動する共生社会を目指すノーマライゼーション」を踏まえ、この度、「障害者活躍推進計画」を策定しました。

2 策定主体

- 市長部局（任命権者：市長）
- 名張市教育委員会（任命権者：教育長）

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、庁内グループウェアへの掲載等により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するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 名張市における障害者雇用等の状況

1 障害者採用選考の実施等

○昭和 54 年 12 月、身体障害者雇用促進法が制定されたこと等を踏まえ、本市では、平成 7 年度から身体障害者を対象とする採用選考を実施してきました。

○令和元年度からは、特定の障害種別の障害者に限定せずに、募集・採用を実施しています。

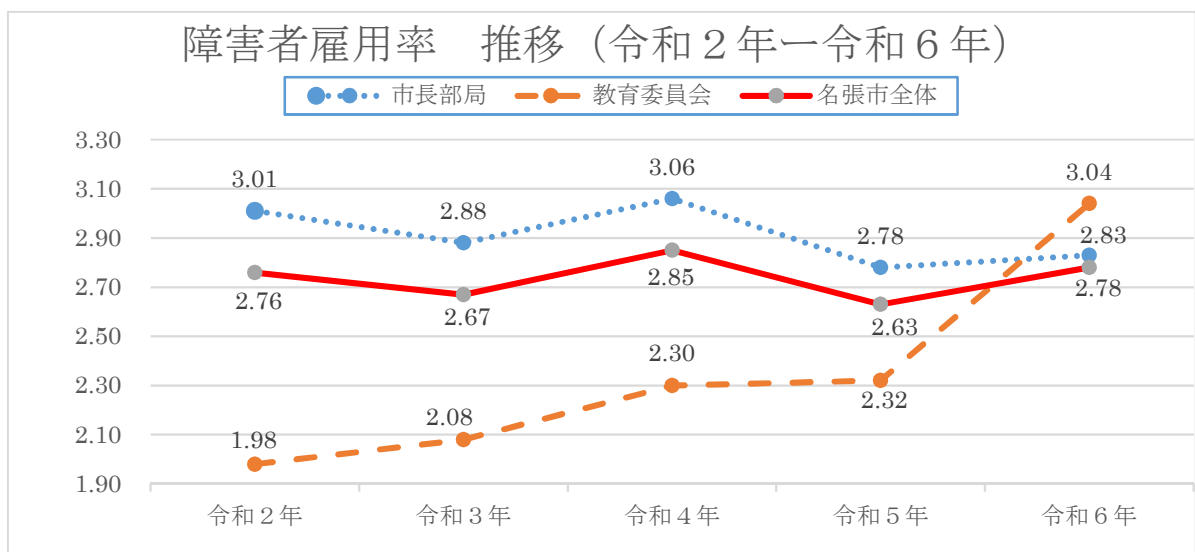
2 障害者雇用率の状況

○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。

本市の市長部局における、令和 6 年 6 月 1 日現在の雇用率は、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〕

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%	705.5 人	20 人	2.83%
教育委員会		131.5 人	4 人	3.04%



3 職場定着の状況

○障害者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある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。

○採用後1年間の定着率は、 75%（※1）です。

（※1）障害者を対象とする採用選考における採用後1年間の定着率（平成25年度から令和4年度までの10年間）

4 職員アンケート等結果

○障害当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障害のある職員を対象にアンケート及びヒアリングを実施しました。

アンケート実施月：令和6年11月 対象職員：14名 回答数：9名

問 現在の部署に就職し、現在働いていることについての全体評価

満足…7名 やや満足…1名 どちらでもない…1名

問 現在の仕事内容

満足…5名 やや満足…4名

問 現在の業務量

満足…6名 やや満足…1名 やや不満…2名

問 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

満足…5名 やや満足…2名 どちらでもない…2名

問 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

満足…3名 やや満足…2名 どちらでもない…2名 やや不満…1名 不満…1名

問 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

満足…4名 やや満足…2名 やや不満…3名

＜必要な配慮＞

・障害特性に合った業務分担・業務指示…2名 ・勤務時間…3名

ヒアリング実施月：令和7年3月 対象職員：13名 参加者：10名

主な意見

- ・ 障害者への理解を深めるために、障害者の就労をテーマにした研修を行ってほしい。
- ・ 3階にあるバリアフリートイレのドアが重く開閉しづらい。スペースももう少し広くしてほしい。
- ・ 部署異動になった時に、今のように導線の確保があるのか不安である。職場によっては狭く動きにくいところもあるため、新たな導線を一から相談となると大変だと思う。
- ・ 上司から業務指示をもらえない時がある。自分から聞きに行くことが難しいため、配慮をしてほしい。
- ・ 誰に相談したらいいのか、所属長といってもどなたがどのような窓口になっているのかが分かりづらい。仕事の内容や定期的な面談、状況の確認が必要。
- ・ 所属長がどこまで自分ができるのかを把握しているか不安になる。自身の状況を自分から言いにくい方もいると思うので、相談できる環境が必要。
- ・ 確定申告時期など、来庁者の多い時期に昼食を取る場所がない時がある。
- ・ 今回のようなヒアリングを再度開催してほしい。

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

施策体系

1 推進体制の整備

- (1) 障害者活躍推進に向けた検討会議の設置等
 - ア 「障害者活躍推進検討チーム」の設置等
 - イ 職員アンケート等の実施
 - ウ 「障害者雇用推進者」の選任
- (2) 相談先の確保等
 - ア 「障害者職業生活相談員」の配置
 - イ 庁内相談窓口の設置
 - ウ 国等の機関における相談窓口の活用
- (3) 障害理解の促進
 - ア 管理職向け研修の実施
 - イ e - ラーニングの活用

2 職務の選定・マッチング等

- ア 採用前面談の実施
- イ 管理監督者との面談の実施

3 職場環境の整備

- ア 障害特性に配慮した施設整備
- イ 就労支援機器等の整備
- ウ 管理監督者との面談の実施（再掲）

4 職員の採用・育成等

- (1) 障害者採用の取組
 - ア 募集案内時の対応
 - イ 採用選考時の対応
- (2) キャリア形成に向けた取組
 - ア 研修を通じた能力向上
 - イ 研修受講に当たっての配慮

- (3) 多様で柔軟な働き方の推進
 - └ ア 勤務時間の弾力的運用の活用等
 - └ イ 年次有給休暇等の取得促進
- (4) 人事異動等における配慮
 - └ 障害特性等を踏まえた人事異動の実施

5 優先調達等

- └ 障害者就労施設等への発注等

1 推進体制の整備

<基本的な考え方>

- 障害者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、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、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るとともに、全ての職員が障害理解を深めていくことが重要です。

<取組内容>

(1) 障害者活躍推進に向けた検討会議の設置等

ア 「障害者活躍推進検討チーム」の設置等

障害者雇用推進者及び関係室長、障害者職業生活相談員、職員労働組合代表者、外部の専門家等で構成する「障害者活躍推進検討チーム」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証します。

イ 職員アンケート等の実施

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。

ウ 「障害者雇用推進者」の選任

人事研修室長を「障害者雇用推進者」として選任し、取組を推進します。

（２）相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障害理解を深め、障害のある職員を適切に支援するため、「障害者職業生活相談員」を配置し（選任済）、「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」など、ハローワーク等が実施する研修の受講を勧奨します。

イ 庁内相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事研修室に設置するほか、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。また、従来の業務遂行が困難となった障害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します。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

三重労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

（３）障害理解の促進

ア 管理職向け研修の実施

「人権研修」等を活用し、管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障害理解に係る研修を実施します。

イ e - ラーニングの活用

「精神・発達障害者しごとサポート養成講座（e - ラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障害に係る基礎知識や必要な配慮に関する職員理解の促進を図ります。

2 職務の選定・マッチング等

<基本的な考え方>

- 障害者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、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、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>

ア 採用前の配属先希望確認の実施

採用前の事前説明会において、配属先の希望確認を実施するなど、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、市役所で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、人事評価制度に基づく年3回の目標管理面談等を通じて、職務遂行や日常生活面での課題等を把握するとともに、障害者一人ひとりの障害特性や能力、やりがい等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 職場環境の整備

<基本的な考え方>

- 障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、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の提供を行う必要があります。

<取組内容>

ア 障害特性に配慮した施設整備

障害のある職員の要望を踏まえ、障害特性に配慮した施設・備品の整備（多目的トイレやスロープ、エレベーター等）や業務を行う上での動線の確保、危険箇所の点検を実施します。

イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 管理監督者との面談の実施（再掲）

採用後も、人事評価制度に基づく年3回の目標管理面談等を通じて、職務遂行や日常生活面での課題等を把握するとともに、障害者一人ひとりの障害特性や能力、やりがい等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

4 職員の採用・育成等

<基本的な考え方>

- 職員の採用等を行うに当たっては、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、採用した後も、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

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（アクセスや利用のしやすさ）の確保を図るなど、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応など、採用選考の実施にあたり、必要な配慮について対応します。

また、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ②自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ④「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。

（２）キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

市町村振興協会の研修や、人事研修室主催の研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講に当たっての配慮

車椅子用の席を設けるなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

（３）多様で柔軟な働き方の推進

ア 勤務時間の弾力的運用の活用（４週間単位の変形労働時間制）の活用等

勤務時間の弾力的運用の活用により、働きやすく柔軟で多様な勤務形態を整えるとともに、健康保持と超過勤務の是正を図ることにより、柔軟な働き方を推進します。

イ 年次有給休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、休暇計画表を活躍しながら計画的に年間１２日以上の子次有給休暇の取得推進を図るとともに、リフレッシュ休暇や夏季休暇、バースデー休暇などの休暇の積極的な取得を促進します。また、時間単位の子次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

（４）人事異動等における配慮

障害特性等を踏まえた人事異動の実施

人事異動に当たっては、人事異動に係る自己申告書等を考慮し、業務との適切なマッチング等を図ります。

5 優先調達等

＜基本的な考え方＞

○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（以下、「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、市役所で直接雇用するだけでなく、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

＜取組内容＞

障害者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注や、三重県障害者雇用優良企業に認証されている企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 数値目標

項目	現状（令和 6 年 6 月 1 日）	目標（期限）
障害者雇用率	市長部局 2.83%	法定雇用率以上 （各年 6 月 1 日時点）
	教育委員会 3.04%	
採用後 1 年間の定着率	75%	80% （令和 1 1 年 6 月 1 日）

※所属職員が少数で 1 人以上の障害者の雇用義務がない議会事務局は除く

※現状の採用後 1 年間の定着率（平成 2 5 年度から令和 4 年度までの 1 0 年間）