

# 松阪市職員 障がい者活躍推進計画

令和2年3月策定（令和2年度～令和6年度）

令和7年4月改定（令和7年度～令和11年度）

松阪市

## 目 次

1. 計画策定及び改定の背景と趣旨
2. 計画策定及び改定の経過
3. 計画の位置づけ
4. 計画の期間
5. 障がい者活躍推進計画(令和2年度～6年度)の目標達成状況と今後の課題
6. 障がい者活躍推進計画(令和2年度～6年度)の取組内容
7. 障がい者活躍推進計画(令和7年度～令和11年度)の基本理念
8. 障がい者活躍推進計画(令和7年度～11年度)の目標と達成に向けた取組
9. その他の取組

## 1. 計画策定及び改定の背景と趣旨

令和元年6月に「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。）が改正され、障がいのある職員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確実に推進していくため、国及び地方公共団体に「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。）の作成及び公表が義務化された。

こうした状況を受けて、松阪市では障がい者の雇用促進のみならず、障がい者である職員の活躍推進について、これまで以上にその取組を推進するため、令和2年3月に「障がい者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）」を策定し、障がいのある職員の計画的な採用による雇用率の向上や、障がい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きた。

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当該計画を改定する。

## 2. 計画策定及び改定の経過

本計画を策定するため、各任命権者の担当者、人事部局、障がいのある職員数人を構成員とした「障がい者雇用推進チーム」を構成し、検討を重ねたほか、障がいのある職員全員を対象に「職場等の満足度に関するアンケート調査」を実施し、本計画の策定に至ったものであり、改定についても同様である。

## 3. 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」とする。

なお、松阪市役所全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者の連名とする。

機 関 名   ： 松阪市役所

任命権者   ： 松阪市長、松阪市上下水道事業管理者、松阪市教育委員会、  
松阪市農業委員会、松阪市議会議長

※障害者雇用促進法における障がい者とは、障害者雇用促進法第2条第1項に定めるところにより、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいがあるため、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ものをいう。

#### 4. 計画の期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

#### 5. 障がい者活躍推進計画(令和2年度～6年度)の目標達成状況と今後の課題

##### (1) 採用に関する目標

計画的な障がい者の採用を継続的に行い、計画期間中における当該年度の6月1日時点での障がい者雇用率において、常に法定雇用率を充足するよう、また、更なる雇用率の向上を図る。

##### 【指標】

当該年度の6月1日時点における障がい者実雇用率

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
実績値	1.76%	1.94%	2.60%	2.74%	2.82%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%

##### 【評価・今後の課題】

障がい者雇用率については、令和2年から法定雇用率を大きく下回ったことから、「障がいのある職員の雇用を促進するための計画」を令和2年度中に作成し、具体的な障がい者の配置を計画し、障がい者雇用に努めたことから、令和4年からは法定雇用率を達成することができた。

今後も予定されている法定雇用率の引上げ(令和8年7月1日から3.0%)に対応していくため、引き続き障がいのある職員の計画的な採用を行っていく必要がある。また、採用に合わせて、障がいのある職員が特性を活かし活躍できる職域の拡大等についても進めていく必要がある。

##### (2) 定着に関する目標

障がいのある職員における離職者を出さないために、障がいのある職員が、円滑に職場に馴染み、やりがいを持って日々働いていく風土づくりを促進する。

##### 【指標】

当該年度の6月1日時点における、前年度採用者（障がいのある職員に限る）の離職者数

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
離職者数	0人	0人	0人	2人	未定

##### 【評価・今後の課題】

令和5年度に障がいのある職員（会計年度任用職員）が2人退職となった。

今後も障がいのある職員が安心して安定的に働き続けることができるように、職場への一層の定着支援に取り組んでいく必要がある。

### (3) キャリア形成に関する目標

特に管理職における障がい者雇用に対する理解度を向上させ、障がいのある職員が明確な目標を持って自身のキャリア形成を構築できるような組織づくりを促進する。

#### 【指標】

管理職を対象とした障がい者雇用理解促進に係る研修の実施（年に1回）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
研修理解度	未実施	86.4%	70.2%	90.0%	93.0%

※令和2年度については、新型コロナウイルス感染拡大を懸念し研修を自粛

#### 【評価・今後の課題】

令和4年度の理解度が70%台となったものの、概ね80%台以上であり理解度の向上もうかがえる傾向である。

今後も予定されている法定雇用率の引上げ(令和8年7月1日から3.0%)に対応していくため、管理職における障がい者雇用に対する理解度を向上させ、障がいのある職員が明確な目標を持って自身のキャリア形成を構築できるような組織づくりに取り組んでいく必要がある。

## 6. 障がい者活躍推進計画(令和2年度～6年度)の取組内容

### (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- ①障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任した。
- ②組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用指導相談員、障害者職業生活相談員、ジョブコーチ、産業医等）を充実させた。
- ③障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がいのある職員、任命権者毎の担当者、人事部局（総務部職員課）等を構成員とした「障がい者雇用推進チーム」を構成し、必要に応じて会議を開催し、組織全体としての人的サポート体制の強化を図った。
- ④「松阪市障がい者活躍推進計画」の実施状況の管理及び修正等についても「障がい者雇用推進チーム」を通じて実施した。
- ⑤毎月第3火曜日に職員向けに開催している「こころの健康相談（※申込制、精神科医師が担当）」について、業務上の悩みや不安等を抱えている障がいのある職員から申込みがあった場合、優先的に相談を実施するについては、申込み実績がなかった。

## (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ①障がいのある職員一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障がいのある職員と業務との適切なマッチングを図り、障がいのある職員一人ひとりの活躍の場を確保し、自身のキャリア形成の構築の推進を図った。
- ②身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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については、相談実績が無かった。

## (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ①必要に応じて「こころの健康相談」等の相談窓口における相談を実施するほか、期首（5月頃）及び期末（1月頃）に実施している「人事評価の期首面談・期末面談」において、障がいのある職員に対しては、業務等に関する悩みや不安、必要な配慮等の有無について、所属長が把握することができた。
- ②募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないことができた。
  - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
  - ・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。
- ③障がいのある職員から物的環境整備に関する要望（障がいのある職員を対象として実施する「職場等の満足度に関するアンケート調査」により把握）があった場合、「障がい者雇用推進チーム」や関連部局等において検討を行った。

## (4) その他

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」に基づく障がい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について、毎年度「松阪市障がい者就労施設等優先調達方針」を策定し、同方針に基づき、障がい者就労施設等が供給する物品・役務に対する需要の拡大に取り組むことができた。

## 7. 障がい者活躍推進計画(令和7年度～令和11年度)の基本理念

令和7年度からの新たな計画期間の実施にあたり、障がいのある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理の推進、庁内における障がい理解度の促進等、雇用の質を確保するための取組を推進し、だれもが安心して安定的に働くことができる環境の整備に庁内が一体となって取り組んでいく。

## 8. 障がい者活躍推進計画(令和7年度～11年度)の目標と達成に向けた取組

### (1) 採用に関する目標

計画的な障がい者の採用を継続的に行い、計画期間中における当該年度の6月1日時点での障がい者雇用率において、常に法定雇用率を充足するよう、また、更なる雇用率の向上を図る。

#### 【目標】

当該年度の6月1日時点における障がい者実雇用率

	令和7年	令和8年	令和9年	令和10年	令和11年
法定雇用率(目標)	2.90%	2.98%	3.06%	3.14%	3.22%
法定雇用率	2.80%	2.80%	3.00%	3.00%	3.00%

#### 【目標達成に向けた取組】

##### ①障がいのある新規採用常勤職員の積極的な採用と各課への配置の拡大

雇用率の更なる向上に向け、障がいのある常勤職員の採用に継続的に取り組んでいく。

##### ②会計年度任用職員の障がい者雇用への切替え

会計年度任用職員の任用については、障害のある方の活用が可能な業務について検討を行い、障がい者雇用へ切り替える等、配属先となる職場の支援にも努め、障がいのある職員の配置先の拡大を図っていく。

##### ③新たな雇用機会の創出

障害のある職員の雇用機会を増やしていくために、各所属で委託や発注している業務についても、障がいのある職員を活用して実施することができないか、費用対効果等も見ながら、検討を図っていく。

### (2) 定着に関する目標

障がいのある職員における離職者を出さないために、障がいのある職員が、円滑に職場に馴染み、やりがいを持って日々働いていく風土づくりを促進する。

## 【目標】

当該年度の6月1日時点における、前年度採用者（障がいのある職員に限る）の離職者を出さない。

## 【目標達成に向けた取組】

障がいのある職員が安心して安定的に働き続けることができるように、職場への一層の定着支援について取り組む。

### ①障がい者雇用推進チームの支援体制の検討

今後の雇用率の向上に伴い、必要となる支援の体制や専門的知識の習得に対応するため、障がい者雇用推進チームの拡充や外部の就労支援機関等を活用した支援体制の検討、職員の研修機会の確保や定期的な勉強会の開催等を進めていく。

### ②各職場における障がい理解の更なる促進

障がいのある職員への理解を深めるため、必要に応じて、地域の就労支援機関を交えて、本人及び職場で情報の共有や関わり方、対応方法を深める機会を作り、職場の職員が抱える疑問点を解消させ、障がいのある職員も共に働く職員も、互いに働きやすい職場環境を目指していく。

### ③採用前における仕事への向き合い方や勤務条件等の情報共有の場の設置

採用前面談等の機会を使いながら、勤務条件や服務規程等について説明の機会を設けるとともに、社会人としての心構えや同じ障がい者採用の先輩職員の話聞く機会の設置についても検討する。

### ④キャリアプラン形成に対する支援

正規職員については、今後の異動や昇任などの将来像の明確化だけでなく、仕事に対するモチベーションの向上に向けて、自分に合ったキャリアプランを形成できるように支援していく。

### ⑤障がいが生じた職員への配慮

在職中に疾病・事故等で新たに障がいが生じた職員についても、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等や働き方、キャリア形成等の配慮を行う。

### ⑥こころの健康相談への配慮

毎月第3火曜日に職員向けに開催している「こころの健康相談（※申込制、精神科医師が担当）」について、業務上の悩みや不安等を抱えている障がいのある職員から申込みがあった場合、優先的に相談を実施する。

## （3）キャリア形成に関する目標

特に管理職における障がい者雇用に対する理解度を向上させ、障がいのある職員が明確な目標を持って自身のキャリア形成を構築できるような組織づくりを促進する。

## 【目標】

管理職を対象とした障がい者雇用理解促進に係る研修を年1回実施し、アンケート調査に

よる理解度を90%以上とする。

【目標達成に向けた取組】

①キャリア形成の構築

管理職における障がい者雇用に対する理解度を向上させ、障がいのある職員が明確な目標を持って自身のキャリア形成を構築できるような組織づくりに取り組む。

(4)障がいのある職員の活躍に向けた職場環境整備の推進

障がいのある職員が特性を活かし、その能力を発揮することができるよう、職場の物理的な環境の整備や研修等を通じて、共に働く職員の障がいに関する理解促進を図っていく。

【目標】 庁内職員の障がい者雇用に対する理解の促進

令和6年度に実施した障がいのある方の職場等の満足度に関するアンケートで「やや不満」「不満」を選択者した人数を令和11年度時点で減らし満足度を上げる。

【目標達成に向けた重点的な取組み】

①支援体制の推進

障害者雇用推進者として総務部職員課長を引き続き選任する。

②障がい者雇用推進チームの設置

障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がいのある職員、及び任命権者毎の担当者、及び人事部局（総務部職員課）等を構成員とした「障がい者雇用推進チーム」を構成し、必要に応じて会議を開催し、組織全体としての人的サポート体制の強化を図るとともに、障がい者活躍推進計画に定めた目標に対する達成状況等の報告を行い、計画の進捗管理等を行っていく。

③所属長の職場づくり

障がいのある職員の配属職場の所属長は、本人の特性の把握に努め、能力を効果的に発揮できる職場づくりに取り組む。また、障害のある職員の日常的な職務遂行状況の把握や初期的な助言、生活全般における相談・指導を実施する。

④物理的環境の更なる整備

障害のある職員の障がい特性に配慮し、各職場における職務の遂行に必要な施設・設備等に合理的な配慮を講じるとともに、職務の遂行に必要な器具等が生じた場合は、職員の意向に寄り添いながら、助言や器具の提供といった支援を行う。

⑤職員の障がいに対する理解の促進

全管理職を対象に、管理職として認識すべき障がいに関する理解や、障がいのある職員を受け入れる職場運営を念頭に置いた共有理解事項等の研修を実施する。

⑥障がいのある職員（会計年度任用職員含む）への人事評価面談等

所属長等は、障がいのある職員との人事評価面談等を実施する際には、業務等に関する悩みや不安、必要な配慮等について聴き取り、何らかの課題が生じている場合には、課題解

決に向け障がいのある職員及び職場に対し支援策を講じていく。

## 9. その他の取組

### (1) 職員募集・採用の取扱い

職員の募集及び採用に当たっては、次の取扱いを行わない。

- ①特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
- ②自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- 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こと。
- 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こと。
- ⑤特定の就労支援機関のみからの受入れを実施すること。

### (2) 障がい者の活躍の場の拡大推進

「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」に基づく障がい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。