

第 2 期東近江市障害者活躍推進計画

(令和 7 年度～令和 11 年度)

令和 7 年 7 月

東近江市長

－ 目 次 －

目次

I	策定方針	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知及び公表	1
II	障害者雇用等の状況	2
1	障害者採用の実施	2
2	障害者雇用率の状況	2
3	職場定着への取組	3
III	障害者の活躍推進に向けた取組	4
1	推進体制	4
2	職場環境の整備	5
3	職務の選定・マッチング	6
4	職員の採用・育成	6
5	優先調達	7
IV	数値目標	8
	【参考】障害者雇用促進法（抜粋）	9

I 策定方針

1 策定趣旨・策定主体

本市では、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。）等の規定に基づき、これまで障害者を対象とした採用試験の実施、障害の程度に配慮した配属など、障害者の採用及び就労定着に積極的に取り組んできたところである。令和元年6月、障害者雇用促進法が改正され、障害者雇用促進法第6条に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、障害者雇用促進法第7条の3の規定に基づき、厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針に即して、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、令和2年7月に「東近江市障害者活躍推進計画」を策定した。東近江市障害者活躍推進計画の計画期間が令和6年度で満了することから、新たに第2期東近江市障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）を策定することとする。

本計画は、第3次東近江市障害者計画など市の関連する個別計画との整合を図るとともに、障害を理由とする差別の解消の推進に関する東近江市職員対応要領の趣旨などを踏まえて策定するものである。

本計画は、障害者雇用促進法第7条の3の規定に基づき、市長が策定する。策定に当たっては、市全体で障害のある職員の活躍に向けた取組を推進するため、次の任命権者が連名で策定するものとする。

東近江市長
東近江市議会議長
東近江市代表監査委員
東近江市教育委員会
東近江市農業委員会

2 計画期間

計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とする。ただし、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うものとする。

3 周知及び公表

策定又は改定を行った計画は、庁内LANへの掲載により、全ての職員に周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、広く公表する。

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について、毎年度周知及び公表を行う。

Ⅱ 障害者雇用等の状況

1 障害者採用の実施

第1期計画では、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、身体障害者を対象とする職員の募集及び採用を行ってきたところであり、平成30年度からは、事務職において受験資格の対象を知的障害者及び精神障害者に拡大するとともに、応募要件から介助者なしで職務を遂行できる者及び自力通勤が可能な者といった条件を外すなど、障害者の就労機会の拡大に努めてきた。

採用実績

年度 (試験実施年度)	正規職員	会計年度任用職員
令和6年度	1人	2人
令和5年度	0人	5人
令和4年度	0人	6人
令和3年度	0人	4人
令和2年度	1人	3人
令和元年度	1人	6人
平成30年度	1人	-
平成29年度	0人	-
平成28年度	1人	-

2 障害者雇用率の状況

令和2年から令和6年まで（各年6月1日現在）の本市における実雇用率は、次のとおりである。

基準日 (各年6月1日現在)	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害のある職員数 ※1	法定雇用率達成のために採用しなければならない障害者数	実雇用率 ※2
令和6年	2.8%	1,611.5人	38人	7人	2.36%
令和5年	2.6%	1,592.5人	38人	3人	2.38%
令和4年	2.6%	1,602.0人	38人	3人	2.37%
令和3年	2.6%	1,602.5人	34人	7人	2.12%
令和2年	2.5%	1,578.5人	37人	2人	2.34%

※1 障害者雇用促進法第38条第4項の規定に基づいて、算定した障害のある職員数であり、実際に雇用する人数とは異なる。

※2 令和5年度の実雇用率において、会計年度任用職員の雇用により令和5年12月に法定雇用率を達成（2.63%）したが、その後退職者が出たことと法定雇用率の上昇により未達成

【参考】民間企業における法定雇用率は令和6年度で2.5%である。

令和2年7月に策定した東近江市障害者活躍推進計画の数値目標は、令和6年度に実雇用率を2.6%にすることとしていたが、達成できていない状況にある。

3 職場定着への取組

第1期計画では、障害者の活躍を推進するため、障害のある職員が安心して働ける環境づくりを通じて職場定着を図ることが重要であることから、不本意な離職者を生じさせない取組を進めてきた。令和2年度から令和6年度までの障害者雇用の定着率は以下のとおりである。

正規職員

採用後3年間の定着率100%（令和6年度）

年度	採用者数	退職者数	定着率
令和6年度	1人	0人	※ ³
令和5年度	0人	0人	－
令和4年度	1人	0人	－※ ⁴
令和3年度	0人	0人	－
令和2年度	1人	0人	100%

※3 令和6年度採用者は採用後3年を経過していない。

※4 令和4年度採用者は採用試験合格後辞退をしている。

会計年度任用職員

任期満了までに勤務した者の割合100%（令和6年度）

年度	採用者数	退職者数	定着率
令和6年度	3人	0人	100%
令和5年度	5人	2人	60%
令和4年度	6人	5人	16.6%
令和3年度	4人	3人	25%
令和2年度	3人	3人	0%

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制

基本的な考え方

- ① 障害者の活躍とは、障害特性に応じて能力を有効に発揮できることである。
- ② 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、全ての職員が障害に対する理解を深めなければならない。
よって、障害者の活躍推進に向けた取組を持続的に進めていくため、推進体制を整備し、計画の推進を図るものである。

取組内容

(1) 推進体制の整備

ア 担当職員の配置

障害者雇用促進法第78条に定める業務を担当する者として、任命権者ごとに障害者雇用推進者を以下のとおり充てる。

- ・市長 総務部長
- ・市議会議長 議会事務局長
- ・市代表監査委員 監査委員事務局長
- ・市教育委員会 教育部長
- ・市農業委員会 農業委員会事務局長

イ 職員アンケートの実施

障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害者手帳を持つことを総務部人事課及び教育部教育総務課で把握している職員等に対して毎年度アンケートを実施し、意見を取組に反映する。

【職場等の満足度に関するアンケート調査】

実施期間 令和7年6月11日（水）から令和7年6月18日（水）まで

対象者 障害者手帳を持つことを総務部人事課及び教育部教育総務課で把握している職員

有効回答数 18件

(2) 相談先の確保等

ア 障害者職業生活相談員の配置

障害のある職員が相談しやすい職場体制の整備を図るため、障害者職業生活相談員を総務部人事課及び教育部教育総務課に一人以上配置する。

障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定者を含む。）は、厚生労働省滋賀労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、障害への理解を深め、障害のある職員を適切に支援する。

イ 庁内相談窓口の設置

障害のある職員や職場で支援に当たる管理監督者等が相談できる窓口を総務部人

事課及び教育総務課に設置する。また、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医等とも連携し、適切に対応する。

ウ 労働局相談窓口の活用

滋賀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を職員に周知し、活用を図る。

(3) 障害への理解の促進

障害への理解及び障害者の差別解消の推進のための研修等

ア 平成 28 年 4 月に策定した、「東近江市職員対応要領」を基に市職員として障害特性に応じた障害のある人への対応や合理的配慮をすることへの理解と対応方法の周知を図る。

イ 滋賀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（e ラーニング版を含む。）の受講案内を職員に行い、障害に関する基礎知識や必要な配慮について理解を深めるように努める。

ウ 障害を理由とする差別解消の推進を図り、障害者の人権や障害の特性に応じた対応方法、合理的配慮等についての研修を実施する。

エ 在職 2 年目職員を対象に「障害福祉研修」を実施する。

2 職場環境の整備

基本的な考え方

施設や就労支援機器等の整備のほか、定期的な面談により、必要な配慮等を把握し、障害のある職員が安心して働くことができ、能力や意欲を最大限に発揮できる環境を整える。

取組内容

障害特性に応じた職場環境の整備

ア 施設や就労支援機器等の整備

障害特性に応じた庁内設備の整備を推進し、障害のある職員が利用しやすい施設環境の整備に努める。また、障害特性に応じた就労支援機器の整備など、職場内での就労環境の整備に努める。

イ 休憩室の確保

職員互助会が管理しているリフレッシュルームについて、今後も継続的に提供を行い、職員の休憩室を確保する。

ウ 管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者による面談（人事考課面談等）を通じて障害特性、能力、希望等を把握し、障害のある職員が働きやすい職場環境の整備に向けて、必要な措置を講じる。

3 職務の選定・マッチング

基本的な考え方

障害のある職員の活躍を推進していくため、障害特性、能力、希望等を十分把握し業務との適切なマッチングを図る。

取組内容

面談の実施

ア 採用前面談の実施

採用前に採用試験合格者の面談等を実施するなど、障害特性、能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認する。また、職場内で働く具体的なイメージを持つことができるよう、要望に応じて職場見学の機会を設ける。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も所属の管理監督者による継続的な面談（人事考課面談等）を通じて障害特性、能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを図る。

4 職員の採用・育成

基本的な考え方

職員の募集及び採用を行うに当たり、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を十分に踏まえて対応する。

採用後もOJTや各種研修、人事異動を通じて計画的なキャリア形成を図る。

取組内容

(1) 採用の取組

ア 募集案内時の配慮

市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^{※5}の確保を図るなど、障害者が必要な情報を得られるよう配慮を行う。

イ 採用時の配慮

採用試験の実施に当たり、障害特性に応じた必要な配慮を行う。

ウ 募集や採用試験の実施において、以下の取扱いを行わない。

- ・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であること」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する。

※5 障害のある人や高齢者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用できること。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 適切な職務選定

採用の時点で本人の障害特性、能力及び希望等を把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

イ 研修を通じた能力向上

研修で十分な効果が得られるよう、受講に当たり必要な配慮を行う。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

年次有給休暇等の取得促進

障害特性に応じた時間単位の年次有給休暇や各種休暇の取得を促進する。

(4) 人事異動における配慮

障害特性や能力を踏まえた人事配置

所属の管理監督者による継続的な面談（人事考課面談等）を通じて障害特性や能力を把握し、業務との適切なマッチングを図る。障害の特性によっては、所属長を通じ所属員の配慮や理解を求めることに努める。

(5) 障害特性による配慮

「就労パスポート」※⁶の活用

本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用により、就労支援機関等の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る。

※⁶ 就労パスポートとは、障害のある人が働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて支援機関と一緒に整理し、事業主などに分かりやすく伝えるためのツールのこと。

(6) ワーク・エンゲージメント※⁷に関するデータ収集

仕事への積極的関与状態の継続

「仕事にやりがいを感じている」など仕事への積極的な関与の状態を継続し、ポジティブに感じてもらえる職場環境づくりに努めるため、障害のある職員等に対しアンケートを実施し、ワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、その原因、課題等を整理及び分析を行う。

※⁷ 「ワーク・エンゲージメント」（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得て生き生きとしている」（活力）の三つがそろった状態のこと。

5 優先調達

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「障害者優先調達推進法」という。）等を踏まえ、障害者を直接雇用するだけでなく、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進する。

取組内容

障害者就労施設等への発注等

障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等の取組を通じ、当該施設等における仕事の確保を行うことにより障害者の活躍の場の拡大を推進する。

IV 数値目標

項 目	現 状	目 標 (期 限)
障害者雇用率	2. 36% (令和 6 年 6 月 1 日)	3. 0 % ^{※8} (令和 11 年 6 月 1 日)
ワーク・エンゲージメントに関する目標 職場に対する満足度	-	80% (令和 11 年 6 月 1 日)
定着率 (正規職員の新規採用 3 年後の定着率)	100% (令和 6 年度)	100% (令和 11 年度)
定着率 (会計年度任用職員の雇用 期間満了までに勤務した者の 割合)	100% (令和 6 年度)	100% (令和 11 年度)

※8 令和11年6月1日時点で法定雇用率である3.0%に実雇用率が達成することを目標とする。

【参考】障害者雇用促進法（抜粋）

（障害者活躍推進計画作成指針）

第7条の2 厚生労働大臣は、国及び地方公共団体が障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進（次項、次条及び第78条第1項第2号において「障害者である職員の職業生活における活躍の推進」という。）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、障害者雇用対策基本方針に基づき、次条第1項に規定する障害者活躍推進計画（次項において「障害者活躍推進計画」という。）の作成に関する指針（以下この条及び次条第1項において「障害者活躍推進計画作成指針」という。）を定めるものとする。

2 障害者活躍推進計画作成指針においては、次に掲げる事項につき、障害者活躍推進計画の指針となるべきものを定めるものとする。

(1) 障害者活躍推進計画の作成に関する基本的な事項

(2) 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の内容に関する事項

(3) その他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重要事項

3 厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（障害者活躍推進計画の作成等）

第7条の3 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施す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（以下この条及び第78条第1項第2号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2 障害者活躍推進計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 計画期間

(2) 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の実施により達成しようとする目標

(3) 実施しようとす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の内容及びその実施時期

3 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

4 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも1回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取組を実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない。



第2期東近江市障害者活躍推進計画

令和7年7月策定

東近江市総務部人事課

〒527-8527 滋賀県東近江市八日市緑町10番5号

I P : 050-5801-5601

T E L : 0748-24-5601

F A X : 0748-24-0752

e-mail : jinji@city.higashiomi.lg.jp