

岩倉市障がい者活躍推進計画 (改訂版)

令和7年度～令和11年度

岩倉市議会
岩倉市選挙管理委員会
岩倉市監査委員会
岩倉市教育委員会
岩倉市公平委員会
岩倉市消防本部・消防署
岩倉市農業委員会
岩倉市水道事業

目 次

1 障がい者活躍推進計画とは	P 1
（1）目的	P 1
（2）計画期間	P 1
（3）障がい者雇用に関する課題	P 1
（4）その他	P 2
2 目標	P 2
3 取組内容	P 2
（1）障がい者の活躍を推進する体制整備	P 2
（2）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	P 3
（3）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	P 3
（4）その他	P 4
4 実施状況等の公表	P 4

1 障がい者活躍推進計画とは

(1) 目的

障がい者雇用を進めるうえでは、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい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。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、国の政策決定過程への障がい者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション（障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

また、障がい者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要です。

これらも踏まえ、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、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）第7条の3第1項の規定に基づき、本市での障がい者である職員の活躍推進等を図るため、岩倉市障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成するものです。

(2) 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年間を計画期間とします。

(3) 障がい者雇用に関する課題

本市における実雇用率は、令和6年6月1日現在で3.31%であり、法定雇用率（2.80%）に達しています。今後も、引き続き法定雇用率の達成を維持するとともに、各任命権者において障がい者である職員の活躍を推進する取組を進めていく必要があります。

(4) その他

本計画策定にあたっては、各任命権者及び参画に希望する障がい者である職員が検討体制に参画しており、かつ、機関ごとにと組の実施状況等が把握できることから、9機関が連名で計画を作成します。また、本市では実雇用率の算定において特例認定を受けているため、採用に関する目標について合算して設定します。

2 目標

令和2年度から令和6年度までの実雇用率（各年度6月1日現在）及び計画終期における目標値は、以下のとおりです。

(単位：%)

	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
実雇用率	2.22	2.82	2.63	2.57	3.31
法定雇用率	2.50	2.60	2.60	2.80	2.80

※特例認定を受けているため、本市全体の実雇用率を掲載

年度によっては実雇用率が法定雇用率を下回っているため、計画的な採用により法定雇用率の達成を目指していきます。令和8年7月から法定雇用率が3.00%とされますが、本計画の終期である**令和11年度まで法定雇用率の達成を維持すること**を目標とします。

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理していきます。

また、法定雇用率達成のためには、採用だけでなく定着することも重要です。障がい者である職員の定着度合いについても着目し、関係するデータの整理、分析に努めていきます。

3 取組内容

以下について、任命権者ごとにと組を進めていきます。

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- ・ 障害者雇用推進者として、総務部秘書人事課長を選任しています（令和6年4月1日現在）。
- ・ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、愛知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させま

す。

- ・ 総務部秘書人事課に障がい者である職員の相談窓口を設置します。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 新規採用時に障がい者である職員本人から障がいの特徴や留意すべき事項等をまとめたシートをあらかじめ提出させ、業務の選定・創出のための資料とします。
- ・ 新規採用又は人事異動等の時期において、障がい者である職員本人との面談や所属長からの聞き取り等を実施し、障がい者である職員と業務が適切にマッチングしているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。
- ・ 必要に応じて職務整理表の作成や組織内アンケートを実施し、職務の選定及び創出について検討することに努めます。
- ・ 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者である職員から相談があった場合は、愛知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します。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・ 相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際等、障がい者である職員に対しては必要な配慮等の有無を把握することとし、その要望を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じます。
- ・ インターンシップでは障がいを有する学生についても、希望があった場合は受入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者を対象とした職場実習を実施していきます。
- ・ 募集、採用にあたっては、以下の取扱いは行いません。
 - 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、任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からのみの受入れを実施すること。
- ・ 働きやすい環境整備のため、時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

- 障がい者である職員本人からの申し出により、産業医に健康状況などについて相談できる機会を提供します。
- 執務スペースの通路幅が狭いなど、物理的に勤務することが難しい場所について、産業医による職場巡視などの機会を通じて専門的な意見を取り入れつつ現場の状況も勘案して改善に努めます。
- 障がい者である職員本人からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう努めます。
- 職員の障がいに対する理解促進のため、障がい者である職員本人や福祉関係者から、障がいに対して配慮してほしいことや配慮している事例などを紹介する研修を開催するよう努めます。
- 障がい者である職員の所属長だけでなく、当該所属職員にも当該障がい者である職員の障がいの特徴（見た目では分かりづらいことも含む。）や配慮してほしいことなどについて知ってもらう機会を創出します（障がい者である職員本人が希望した場合のみ）。
- 申し出のあった障がい者である職員同士がそれぞれに抱える悩みなどを共有できる場の創出に努めます。

（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推進等に関する法律（平成24年法律第50号）第9条に基づき、毎年度障がい者就労施設等からの物品等の調達方針を策定します。この方針により、本市が行う物品及び役務の調達において、障がい者就労施設等が提供する物品等に対する受注の機会の拡大を図ることに併せ、施設等の仕事を確保することにより、障がいのある人の就労を支援します。また、方針では調達目標を掲げており、これの実績については、年度終了後速やかに市ホームページで公表します。

4 実施状況等の公表

任命権者は、各年度6月末日までに前年度の障がい者の任免状況並びに計画の実施状況及び目標に対する実績等を市ホームページに公表するものとします。

岩倉市障がい者活躍推進計画
令和7年3月発行

編集 総務部秘書人事課人事グループ
発行 岩倉市
