

富田林市障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日策定

令和8年5月12日改正

富田林市

はじめに

令和元年6月に、「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。以下「法」という。）」が改正され、国及び地方自治体が、率先して障がい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ついての計画（以下「障がい者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

今後、我が国では、少子高齢化や生産年齢人口の減少が見込まれており、障がい者も含めた、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることが不可欠となります。

障がい者の活躍には、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる環境が必要であることから、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に尊重して共生する組織づくりに市全体で取り組んでいくことが重要です。

本市におきましても、「富田林市障がい者活躍推進計画」に基づいて、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、取り組んでまいります。

目次

はじめに.....	1
第1章 障がい者活躍推進計画について.....	1
1 計画の位置づけ.....	1
2 計画策定の主体.....	1
3 計画期間.....	1
4 周知・公表.....	1
第2章 本市における障がい者雇用の状況について.....	2
1 障がい者採用選考の実施等.....	2
2 障がい者雇用の取り組み.....	2
3 障がい者雇用率の状況.....	2
4 障がい者採用に関する目標.....	3
5 職場定着の状況.....	3
6 ワーク・エンゲージメントに関する状況.....	4
7 キャリア形成に関する状況.....	7
第3章 障がい者の活躍推進に向けた取組について.....	7
1 障がい者の活躍を推進する体制整備.....	7
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	7
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	8
4 その他.....	9

第1章 障がい者活躍推進計画について

1 計画の位置づけ

この計画は、法第7条の3第1項の規定に基づき、富田林市長及び富田林市教育委員会等(※)の各任命権者が実施する障がい者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取り組み等に関して、取りまとめたものです。

(※)富田林市教育委員会等

富田林市教育委員会・富田林市下水道事業・富田林市議会議長・富田林市選挙管理委員会・富田林市代表監査委員・南河内広域公平委員会・富田林市固定資産評価審査委員会・富田林市農業委員会を指します。

2 計画策定の主体

本市では、任命権者が異なる複数機関において採用選考・人事配置を一体として行っていることから、市全体で障がい者の活躍推進に向けた取り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。

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、取り組み状況等を把握・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、グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のウェブサイトに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、数値目標の達成状況・定着率及び計画に掲げる取り組みの実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

第2章 本市における障がい者雇用の状況について

1 障がい者採用選考の実施等

(1)本市では、法の趣旨を踏まえ、平成 12 年から身体障がい者を対象者とした職員採用資格試験を実施してきました。

(2)平成 30 年からは、知的障がい者及び精神障がい者も含めて、受験できるよう対象の拡大を行い、平成 31 年度に採用を開始しました。

2 障がい者雇用の取り組み

令和7年度より障がい者雇用の一環として、会計年度任用職員に障がい者枠を設け、各種業務の軽作業を担っています。

3 障がい者雇用率の状況

(1)法において、国及び地方自治体は、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の促進を図るため、民間事業者より高い法定雇用率が設定されています。

(2)本市における、障がい者雇用率(過去5年)は以下のとおりとなっています。

年度	R02	R03	R04	R05	R06	R07
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%	2.8%
法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	1107人	1059.5人	1083人	1031.5人	1080人	1097.5人
障がい者の数(雇用率算定上の人数)	21人	27.5人	28.0人	26.0人	28.5人	33.5人
障がい者数(実数)	15人	21人	22人	20人	23人	26人
実雇用率	1.89%	2.6%	2.6%	2.52%	2.64%	3.05%

※令和7年度は令和7年12月末現在の数値となります。

※本市では、任命権者が異なる複数機関において一体となって採用選考・人事配置を行っており、障がい者雇用率制度について特例承認・特例認定を受けていることから、障がい者の雇用率を合算により算定しています。

4 障がい者採用に関する目標

国及び地方公共団体の障がい者雇用率は令和6年4月1日より3.0%と定められ、経過措置として令和6年4月以降は2.8%、令和8年7月以降は3.0%とされています。本市における令和7年12月末時点の雇用率は3.05%であり、法定雇用率は達成しています。今後も法定雇用率を満たすようにすすめていきます。

5 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進するためには、採用活動の積極的な取り組みに加えて、障がいのある職員が安心して働くことのできる職場の環境づくりが不可欠となります。本市における障がいのある職員の職場定着の状況について、採用1年後の定着率が100%であり、働きやすい職場環境であることが推察されます。

今後、定着率について課題が生じた場合は、必要に応じて就労支援機関とも連携し、解決に向けた取り組みを進めていきます。

本市における障がいのある職員の職場定着の状況（R7.4.1時点）

採用1年後の定着率	平均勤続年数	
	100%	常勤職員
非常勤職員		5.3年

数値目標（令和11年6月1日時点）

○実雇用率が法定雇用率を下回らない。

（現状 令和7年12月31日時点 実雇用率3.05% 法定雇用率2.8%）

※本市では、任命権者が異なる複数機関において一体となって採用選考・人事配置を行っており、障がい者雇用率制度について特例承認・特例認定を受けていることから、障がい者雇用率を合算により算定しています。

○採用1年後の定着率100%を維持する。

（現状 令和7年4月1日時点 採用1年後の定着率100%）

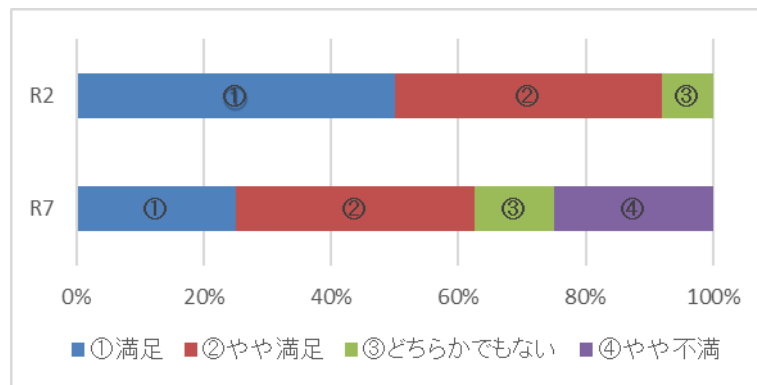
6 ワーク・エンゲージメントに関する状況

誰もが働きやすい環境づくりを推進するためには、職場について、どのように考えているかを把握する必要があります。本計画の策定にあたり、障がいのある職員に対してアンケート調査を実施しました。結果は、以下の通りです。前回（令和2年度）のアンケート調査結果と比較しています。

(※)ワーク・エンゲージメントとは、働く人々の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」、「没頭」、「活力」の三つが揃って充実している心理状態を指します。

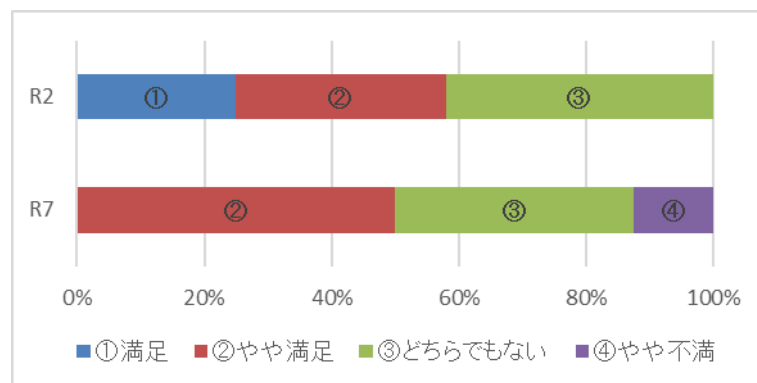
(※) 今回のアンケート調査において、調査対象は16、回答数は8でした。回答数が限られているため、各回答の割合の幅は大きくなります。

問1. 現在の市役所に就職し、現在働いていることについての全体評価について



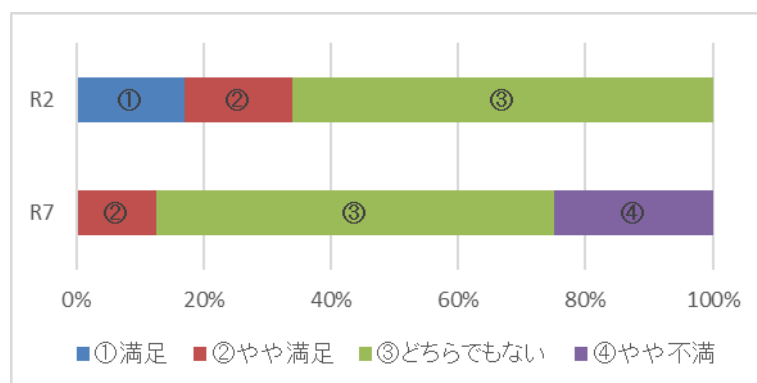
肯定的な意見（「①満足」と「②やや満足」）が R2 と比べて 29.5%減っている。「④やや不満」が 25%増えている。

問2. 現在の仕事内容について



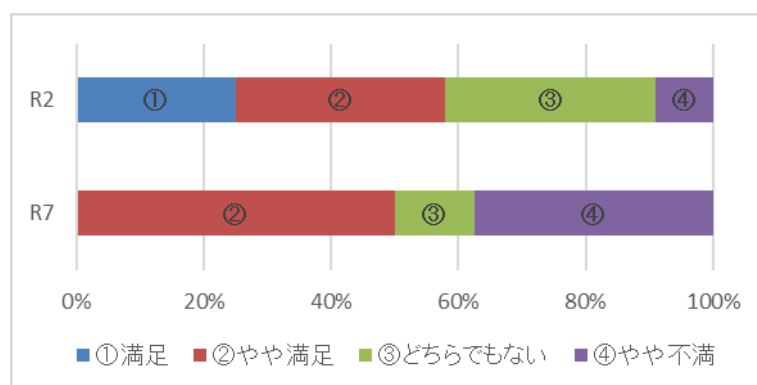
「①満足」が 0%になり、「④やや不満」が 12.5%増えている。

問3. 現在の業務量について



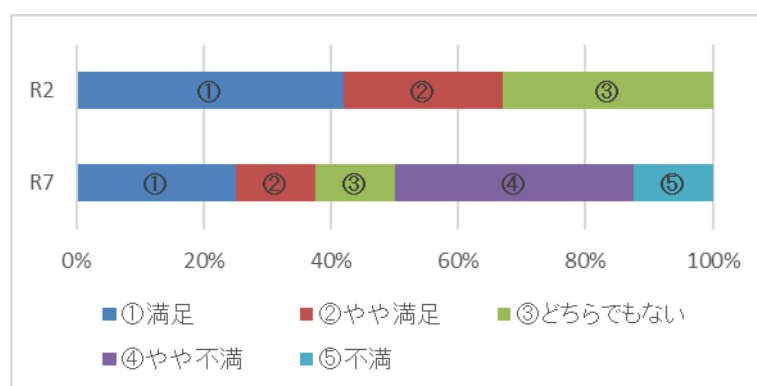
「①満足」が0%となり、「④やや不満」が25%増えている。

問4. 物理的な作業環境について



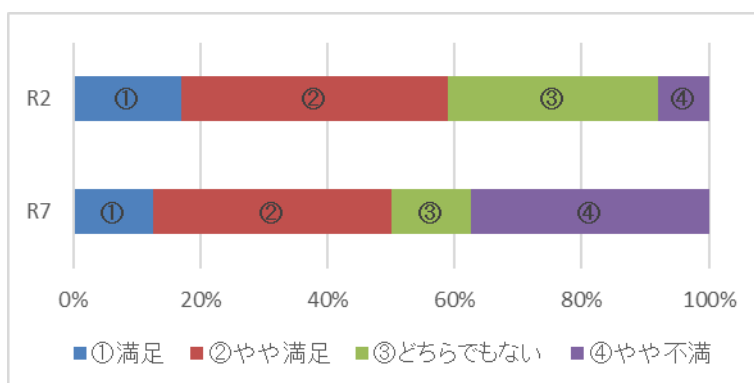
「①満足」が0%となり、「④やや不満」が28.5%増えている。

問5. 相談体制等の職場環境(遠慮なく相談できる環境等)について



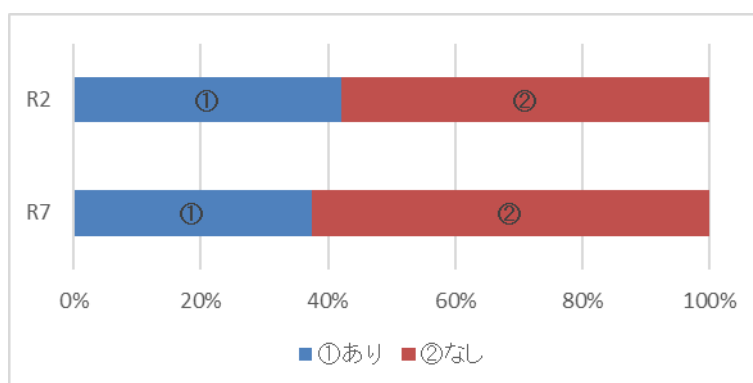
肯定的な意見(「①満足」「②やや満足」)が29.5%減って、「④やや不満」「⑤不満」が50%増えている。

問6. 勤務する上での障がいへの配慮(障がい特性に合った業務分担・業務指示など)について



「③どちらでもない」が 20.5%減り、「④やや不満」が 29.5%増えている。

問7. 研修希望の有無について



いずれの質問項目においても、「満足」・「やや満足」といった肯定的な意見よりも、「やや不満」「不満」といった否定的な意見が過半数を占めており、前回のアンケート結果よりも否定的な意見が多くなっています。

次回、5年後の計画改正を見据えて、毎年1回障がいをもつ職員を対象にアンケート調査を実施し、職員の意見を把握します。

その都度、職員の意見を踏まえて、ワーク・エンゲージメントの向上に向けた取り組みを検討し、計画の最終年度(令和11年度)には、今回の調査のいずれの質問項目に対する回答についても改善することを目標とします。

7 キャリア形成に関する状況

現在、本市では、障がいの特性に応じた業務担当となるように人事配置に取り組んでいます。人事担当課だけではなく、それぞれの所属部署においても、障がいの特性に配慮した業務分担がなされるよう、人事担当課が所属長の聞き取りなどを通じて働きかけを行っていきます。また、会計年度任用職員における積極的な障がい者雇用を通じて、これまでの職域以外での任用についても検討を進めます。

第3章 障がい者の活躍推進に向けた取組について

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ① 本市において、障害者雇用推進者として、市長公室人事課長を選任しました（令和元年11月19日選任）。また、職員採用選考委員会において、毎年度障がい者活躍推進計画の実施・進捗状況について点検・見直し等を行います。また、障害者職業生活相談員として、市長公室人事課長代理を選任し（令和元年11月19日選任、令和4年4月1日改任）、障がいのある職員の相談窓口としての機能を果たします。
- ② 労働局・ハローワークとは、適宜連携を図り、必要人材の確保に係る相談を行い、法令の改正等、スムーズに対応していきます。

(2) 人材面

新規採用職員を対象に、障がいについての理解を深める研修を継続して実施します。障がいの特性や、合理的配慮を学び、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

本市で実施している職務等の意見書の活用や、また職員本人や所属長等の意見により、障がいのある職員の能力や希望を踏まえ、職員本人が負担なく遂行できる職務の選定及び創出を検討します。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境

基本的な職場環境の整備について、建設工事中の新庁舎は、バリアフリートイレや、すべての人にわかりやすいユニバーサルデザインに配慮した使いやすい設計となっています。就労支援機器についても、その有効性を研究し、導入に向けて検討します。

(2) 面談実施

- ・障がいのある職員が所属する部署においては、所属長等が適宜本人との面談を行い、職員の状況把握等に努めます。
- ・年間2回実施している全職員を対象とした人事評価制度にかかる面談の際にも、障がいのある職員に対して、必要な配慮等について聞き取りを行い、その結果を踏まえて、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、当機関にとって過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- ・面談の実施にあたっては、適宜、障害者職業生活相談員と情報共有を行い、適切な対応に努めます。
- ・人事担当課においては、障がいのある職員が希望した場合や、面談の必要が生じた場合は、当該職員との面談を実施し、状況把握・体調配慮に努めます。

(3) 募集・採用

- ① 採用選考にあたり、障がい者が受験しやすい環境を整え、今後も受験者等の意見を適宜反映させていきます。
- ② 募集・採用にあたっては、現行どおり、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障がいを排除し、また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受入れを実施する。

(3) 働き方

各種休暇・時差出勤等の制度の積極的な活用を通じて、障がいのある職員が働きやすい環境を整備します。

(4) キャリア形成

会計年度任用職員についても、正職員と同様、所属部署を通じて、本人の希望・特性等を踏まえた上で職務選定を行います。また、業務に必要な知識・スキルを身につけることができる研修については、積極的な参加を促します。

(5) その他の人事管理

①在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員に対しては、職場復帰が円滑となるよう、本人・所属長等への面談等を通じて必要な職務選定・職場環境整備を行います。また、通院への配慮や働き方、キャリア形成等についても必要な支援に取り組みます。

②本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、適切な支援や配慮に努めます。

4 その他

優先調達等については、国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達に関する法律等の趣旨を踏まえ、市の直接雇用だけではなく、民間事業者等において、障がい者の活躍の場が拡大するよう、取り組みをすすめます。