

第 2 次三次市障害者活躍推進計画

(令和 7 年度～令和 1 1 年度)

令和 7 年 3 月

三 次 市
三 次 市 議 会
三 次 市 教 育 委 員 会
三 次 市 農 業 委 員 会
三 次 市 選 挙 管 理 委 員 会
三 次 市 監 査 委 員

1 はじめに

三次市では、令和元年6月に改正された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。）に基づき、令和2年3月に障害者活躍推進計画（以下「前計画」という。）等を策定するとともに、これまでも、障害のある人を対象とした職員採用試験の実施や、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。

この度、前計画が期間満了を迎えるにあたり、引き続き法定雇用率の達成に向けて努力することはもとより、障害のある職員一人ひとりが、その障害特性や個性に応じた能力を有効に発揮し、障害の有無にかかわらず全ての職員がいきいきと働き続けることのできる環境づくりをめざすため、新たに第2次三次市障害者活躍推進計画を策定します。

2 計画期間

令和7年度～令和11年度【5年間】

3 対象職員

市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局の職員

4 実施状況の点検・公表

毎年度、計画の実施状況を点検するとともに、その点検結果を市ホームページで公表します。

5 障害者雇用に関する現状と課題

(1) 障害者の採用状況

常勤職員では、平成19年度から事務職に身体障害者枠を設けて募集を行ってきており、令和元年度からは知的障害者及び精神障害者も応募できるよう採用試験の受験資格を変更して実施しています。また、非常勤職員（会計年度任用職員）では、令和3年度から一般事務員に障害者枠を設けて募集しており、障害者の雇用を進めています。

(2) 障害者雇用の状況

令和6年6月1日時点の雇用率は、2.93%であり、法定雇用率を達成しています。

(3) 課題

定年退職や自己都合による退職等により、毎年一定数の障害のある職員が退職していく中で、今後、法定雇用率の段階的な引き上げや、除外率の引き下げが予

定されており、引き続き、法定雇用率を達成すべく、障害者の雇用を進めていく必要があります。

6 目標

(1) 採用に関する目標

【実雇用率】

(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※特例認定含む

(参 考) 令和6年6月1日時点の実雇用率：2.93% ※特例認定含む

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

7 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

○障害者雇用推進者として、各機関の部次長級職員からそれぞれ1名を選任します。

○障害者職業生活相談員に限らず、障害者である職員の相談を随時総務課職員係が受け付けます。

イ 人材面

○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。）全員が、広島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、障害者への理解や制度の知識を深めます。

○国・県等が開催する各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講について職員へ案内し、学びの機会を広げます。

○障害者に対する理解を深めるための職員研修を定期的実施します。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。

○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえた環境整備を検討します（休憩室・エレベーター・多目的トイレは設置済）。
- 新規に採用した障害者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

イ 募集・採用

- 障害者枠での職員募集を毎年度行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定
 - ・「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
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施

ウ 働き方

- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

エ キャリア形成

- 本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

オ その他の人事管理

- 所属長を通じ、随時状況把握・体調配慮を行います。
- 人事評価における業務目標の設定等に当たっては、本人の業務実績や能力、障害特性等を踏まえて行います。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮等の取組を行います。

8 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害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。