

# 岐阜市障がい者活躍推進計画

令和7年3月31日

市長、教育委員会、市議会議長、  
代表監査委員、消防長、  
農業委員会、病院事業管理者、  
水道事業及び下水道事業管理者

令和7年3月

# 目 次

|   |                           |   |
|---|---------------------------|---|
| 1 | 策定趣旨等.....                | 1 |
|   | (1) 策定趣旨                  |   |
|   | (2) 策定主体                  |   |
|   | (3) 計画期間                  |   |
|   | (4) 計画の周知・公表              |   |
| 2 | 障がい者雇用等の状況.....           | 2 |
|   | (1) 障がい者雇用率の状況            |   |
|   | (2) 障がい者を対象とした採用試験の実施等    |   |
|   | (3) 職場定着の状況               |   |
| 3 | 障がい者の活躍推進に向けた取組.....      | 3 |
|   | 【全庁で連携して行う取組】             |   |
|   | (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備      |   |
|   | (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 |   |
|   | (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備   |   |
|   | (4) 職員の募集・試験・採用           |   |
|   | (5) 職員の育成                 |   |
|   | (6) 多様で柔軟な働き方の推進          |   |
|   | (7) その他                   |   |
|   | 【各任命権者ごとに行う取組】            |   |
|   | (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備      |   |
|   | (2) 障がいの理解促進              |   |
| 4 | 数値目標.....                 | 6 |

# 1 障がい者活躍推進計画の策定趣旨等

## (1) 策定趣旨

本市では、改正前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。以下「法」という。）等に基づき、これまで正規職員、会計年度任用職員等の「障がい者を対象とした職員採用試験」の実施を行うなど、障がい者雇用に積極的に取り組んできた。

令和元年 6 月の法改正により、地方公共団体等が率先して障がい者を雇用する責務が示され、「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「計画」という。）」を作成することとされたことに伴い、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、令和 2 年 3 月に本計画を策定し、取組を推進しており、令和 6 年 6 月 1 日時点で、法定雇用率は達成している。

当初の計画期間が経過したことに伴い、現計画を改定し、引き続き、取組を推進していく。

## (2) 策定主体

本市全庁で、障がい者の活躍推進に向けた取組の推進をしていくこと及び各任命権者が連携して取り組むために各任命権者が連名で計画を策定する。

## (3) 計画期間

令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間を計画期間とする。

なお、計画期間内においても、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。

## (4) 計画の周知・公表

計画は、庁内イントラネットへの掲載等により、全職員に対して周知するとともに、本市のホームページに掲載し公表することとする。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、本市のホームページ等において、周知・公表する。

## 2 障がい者雇用等の状況

### (1) 障がい者雇用率の状況

本計画を策定した令和2年度以降、本計画に基づき、積極的な取り組みを進めており、本市の雇用率は、継続的に法定雇用率を上回っている。

| 年度    | R2    | R3    | R4    | R5    | R6    |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 本市雇用率 | 2.64% | 2.70% | 2.61% | 2.76% | 3.02% |
| 法定雇用率 | 2.5%  | 2.6%  | 2.6%  | 2.6%  | 2.8%  |

### (2) 障がい者を対象とした採用試験の実施状況

正規職員、会計年度任用職員等の採用試験を複数回実施し、積極的な採用に努めている。(令和6年度実績：8回)

【障がい者を対象とした試験 採用者数】

| 年度       | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|----------|----|----|----|----|----|
| 正職員      | 2  | 1  | 1  | 0  | 1  |
| 会計年度任用職員 | 2  | 11 | 6  | 13 | 10 |

### (3) 職場定着、職場満足度及びキャリア形成の状況

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的な採用とともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場満足度を上げ、職場定着を図っていくこと及び障がい者が活躍できる職場(業務)の掘り起こしが重要である。

| 年度        |       | R2    | R3    | R4    | R5    |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 定着率       | 6か月経過 | 100%  | 83.3% | 100%  | 84.6% |
|           | 1年経過  | 100%  | 75.0% | 85.7% | 76.9% |
| 職場の満足度    |       | 90.2% | 84.7% | 74.7% | 92.0% |
| 新規職場(業務)数 |       | 2     | 3     | 3     | 4     |

### 3 障がい者の活躍推進に向けた取組

#### 【全庁で連携して行う取組】

#### (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的に進めていくためには、推進体制を整備し、取組の推進・見直しについてのPDCAサイクルを確立する必要がある。

また、障がい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、職員全体で障がいに対する理解を深めていくことが重要である。

- 障害者雇用推進者の選任
- 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の開催等  
全任命権者の担当課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を開催し、取組状況を検証する。
- 職員アンケート等の実施  
障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映する。

#### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 職場（業務）の掘り起こし  
毎年策定する翌年度の任用計画において、既存業務からの切出しや新規業務の創出により「障がい者が活躍できる職場（業務）の掘り起こし」を実施し、新規開拓を行う。
- 業務との適切なマッチング  
新規採用した障がいのある職員と所属長との面談を定期的に行い、適切なマッチングが出来ているか点検を行い、必要な配慮を把握するとともに、適宜必要な措置を講じる。

#### (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備

障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、年に1回実施している自己アピールカード等を活用し、「誰もが利用しやすい快適で安全な庁舎」に向け、環境整備を検討する。

#### (4) 職員の募集・試験・採用

- 募集案内時の取組

正規職員の募集以外に、非正規職員の会計年度任用職員の事務職や事務・作業補助などの補助的な業務に従事する職員の募集を行うなど、様々な障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。

- 採用試験時の対応

採用試験に当たり、受験申込書において「受験するにあたり配慮が必要な事項」を確認し、障がい者からの要望を踏まえ、面接・筆記試験等において、可能な限り配慮する。

#### (5) 職員の育成（キャリア形成）

- 職場研修の実施

○ J Tや各種研修への参加の促進等、計画的にキャリア形成を図っていく。

- 障がい特性等を踏まえた人事異動

人事異動にあたっては、自己アピールカード等を利用して、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望部署等を把握し、業務との適切なマッチング等を図る。

- ステップアップのための任用替試験の実施

高い意欲と能力を有する人材の登用を図るため、パートタイム会計年度任用職員（事務・作業補助）の区分で採用した職員について、上位職となる事務・作業補佐への任用替え試験を実施する。

#### (6) 多様で柔軟な働き方の推進

- ワーク・ライフ・バランスの実現

年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進するとともに、面談等において障がいのある職員が作成したワーク・ライフ・マネジメントシートの内容を共有し、「ワーク」・「ライフ」の両方を充実できる職場づくりに努める。

- テレワーク等の活用

テレワークなどの拡充、就労支援機器の導入や時差出勤・早出遅出勤務制度等の検討を行う。

○ ショートタイムワーク創出事業の実施

多様な働き方を実現するワークダイバーシティの推進に向け、正規職員、会計年度任用職員としての任用に加え、障がい等の理由により、長時間働くことが難しい方を対象とした、週 20 時間未満の雇用である超短時間雇用を推進する。

(7) その他

○ 障がい者就労施設等への発注等

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（平成 24 年法律第 50 号）第 9 条の規定に基づき、本市は障がい者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図るため、方針を定めている。

毎年度調達目標を定めており、本市の直接雇用のみならず、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向け、目標の達成に努める。

【任命権者ごとに行う取組】

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

○ 障害者職業生活相談員の選任・窓口の周知

障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3 か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

あわせて、障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。

(2) 障がいの理解促進

○ 庁外の研修等の活用

岐阜労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の集合講座、出前講座の活用や「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）」等を周知し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。

## 4 数値目標

### (1) 採用に関する目標

| 項 目     | 現 状                 | 目標（期限）                |
|---------|---------------------|-----------------------|
| 障がい者雇用率 | 3.02%<br>(令和6年6月1日) | 当該年6月1日時点の<br>法定雇用率以上 |

(評価方法) 毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理

### (2) 定着に関する目標

| 項 目 | 現 状                                          | 目標（期限）               |
|-----|----------------------------------------------|----------------------|
| 定着率 | 6 か月定着率 88.9%<br>1 年定着率 80.6%<br>(前計画期間内の平均) | 不本意な離職者を<br>極力生じさせない |

(評価方法) 毎年度、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握

### (3) 満足度に関する目標

| 項 目    | 現 状                  | 目標    |
|--------|----------------------|-------|
| 職場の満足度 | 82.9%<br>(前計画期間内の平均) | 90%以上 |

(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し  
実施する、アンケート調査の「満足」、「やや満足」の割合を評価し  
把握

### (4) キャリア形成に関する目標

| 項 目           | 現 状                       | 目標                        |
|---------------|---------------------------|---------------------------|
| 新規<br>職場（業務）数 | 職員の希望を踏まえ、<br>1 職場（業務）の開拓 | 職員の希望を踏まえ、<br>1 職場（業務）の開拓 |

(評価方法) 毎年12月に策定する任用計画において、把握