

飛騨市障がい者活躍推進計画

飛騨市長
飛騨市教育委員会
飛騨市消防本部消防長

1 飛騨市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、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。）等に基づき、障がいのある人を対象とした職員採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者の雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団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関する計画」を作成することとされました。

本市では、「飛騨市障がいのある人もない人も安心して共に暮らせるまちづくり条例」の理念を踏まえ、「障がいのある人もない人も安心して共に暮らせるまち飛騨市」の実現に向け、第2期となる「飛騨市障がい者活躍推進計画」を策定しました。本計画に基づき、全庁的に障がい者の活躍推進に向けた取り組みを推進し、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。

(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

計画期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

なお、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います。

(4) 計画の周知・公表

策定又は変更を行った計画は、庁舎内イントラネット等を利用し、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページ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。

2 障害者雇用率の状況

本市における雇用率は次のとおりです。

[令和7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	障がい者の数	実雇用率
2.8%	602.5人	17.5人	2.9%

3 目標

項目	目標値と評価の方法
①採用に関する目標	[実雇用率] 令和11年6月1日時点で3.0%以上を維持 [評価方法] 毎年報告する障害者任免状況通報書により把握・進捗管理を行う。
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] 毎年報告する障害者任免状況通報書の際に、定着状況を把握する。
③ワーク・エンゲージメント 及び満足度に関する目標	[ワーク・エンゲージメント] 前年度を上回る水準を維持 [評価方法] 毎年、在職する障がい者を対象にアンケートを実施し、把握・進捗管理を行う。
④キャリア形成に関する目標	[障がい者が担当する職務の拡大] 本人の希望を踏まえ、毎年度新たな職域の開拓を推進する。 [評価方法] 毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理を行う。

4 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

①組織面

- ア. 障害者雇用推進者に人事課長を選任する。
- イ. 障害者雇用推進者等を中心に「障害者雇用推進委員会」を設置し、委員の選任については、障がいのある全ての職員に参画を呼びかける。
- ウ. 「障害者雇用推進委員会」において、障がい者活躍推進計画の実施状況の把握及び検証を行う。
- エ. 障がいのある職員本人が相談できる窓口を人事課に設置し、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医との連携を図る。

②人材面

- ア. 障害者職業生活相談員を選任し、選任された者（選任予定の者を含む。）は、岐阜労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講する。
- イ. 障がい者が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員のほか必要に応じ多様な相談先を確保するとともに、それらの相談先を障がいのある職員に周知する。
- ウ. 障がいに関する理解の促進を図るための研修会を開催し、全職員を対象に周知する。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ①現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- ②新規採用又は人事異動その他定期的に面談を行い、障がい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う。
- ③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。

(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

- ア. 障がい者の要望を踏まえ、障害特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設、就労支援機器の購入等を検討する。

- イ. 新規に採用した障がい者には、定期的に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る。なお、措置を講じるに当たっては、障がい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する。

② 募集・採用

- ア. インターンシップで障がいのある学生の受け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等を対象とした職場実習を積極的に行う。
- イ. 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮するとともに、選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。
- ウ. 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」等を十分に踏まえて対応するとともに、以下の取扱いを行わない。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又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の受入れを実施する。

③ 働き方

- ア. 多様で柔軟な働き方を推進するため、テレワークなどを活用して促進を図るとともに、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- イ. ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、時間単位の年次有給休暇の利用促進を図る。
- ウ. 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、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。

④ キャリア形成

- ア. 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

⑤ その他の人事管理

- ア. 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- イ. 障がい者からの要望を踏まえ、障害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財政措置を行う。

ウ．在職中に疾病・事故等により障がい者となった者へは、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取り組みを行う。

エ．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、就労支援機関等と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。

(4) その他

ア．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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

イ．障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売に対する場の提供を行うとともに、特別支援学校等との人的交流を実施する。



H I D A C I T Y

飛 驒 市

飛驒市障がい者活躍推進計画

飛驒市総務部人事課

TEL : 0577-73-3741

FAX : 0577-73-6373

E-mail : jinji@city.hida.lg.jp
