

伊勢市障がい者活躍推進計画

1 目的

伊勢市ではこれまで、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、一事業主としての立場から障がいのある人を対象とした職員採用選考や、行政機関としての立場から、障害者基本法の理念に則り、「だれもが自分らしく暮らせる自立と共生のまち いせ」の実現に向けて、さまざまな取組を行ってきました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、地方公共団体は自ら率先して障がいのある人を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が策定する指針に基づき、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「障害者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。このことから、同法第7条の3の規定に基づき伊勢市障がい者活躍推進計画を策定し、障がいのある職員の計画的な採用や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づくりに努めてきました。

当初の計画が満了することからこれまでの取り組み状況を踏まえ、計画を改定するものです。

令和7年4月

伊勢市長

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年間とします。

3 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、すべ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組の実施状況についても、毎年度、周知・公表します。

4 伊勢市における障がい者雇用等の状況

伊勢市では、正規職員については、平成31年度から、身体障がいのある人に加え、知的障がい及び精神障がいのある人も含めて受験可能とするよう対象を拡大し、また、非正規職員については、平成30年度より、すべての障がいのある人を対象として採用を開始しています。

令和6年6月1日現在の雇用率

法定雇用率	法定雇用人数	実雇用率	雇用障がい者数
2.8%	34人	2.84%	35人

5 伊勢市における障がい者雇用に関する課題

(1) 障がいのある職員の雇用状況

伊勢市においては、現在、正規・非正規を問わず障がい者雇用を積極的に進めてきており、令和6年6月時点で法定雇用率を達成しているものの、今後、令和8年7月に予定されている法定雇用率の引き上げ(3.0%)に対応するため、引き続き、積極的に採用を行っていくとともに、採用した障がい者である職員が活躍できるよう職場環境等の整備を進めていく必要があります。

また、障がいのある職員への適切な配慮が行えるよう、職員一人ひとりが障がいに対する理解を深めていく必要があります。それぞれの障がい特性を理解し、きめ細やかなサポートができる組織となることで、障がいのある職員の配属先が広がり、職域の拡大につながるものと考えています。

（２） 障がいのある職員の職場等の満足度に関するアンケート調査

障がいのある職員が働きやすい環境を作り、今後の定着の支援のため、アンケートを実施しました。

アンケート結果は次のとおりです。

職場等の満足度に関するアンケート

項目	満足		やや満足		どちらでもない		やや不満		不満	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
現在、伊勢市で働いていることに対する全体評価	4 人	17.4%	9 人	39.1%	9 人	39.1%	1 人	4.3%	0 人	0.0%
現在の仕事内容	4 人	17.4%	8 人	34.8%	11 人	47.8%	0 人	0.0%	0 人	0.0%
現在の業務量	5 人	21.7%	5 人	21.7%	12 人	52.2%	1 人	4.3%	0 人	0.0%
物理的な作業環境 (休憩スペース、導線の確保など)	7 人	30.4%	3 人	13.0%	10 人	43.5%	1 人	4.3%	2 人	8.7%
相談体制等の職場環境 (遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など)	3 人	13.0%	7 人	30.4%	10 人	43.5%	2 人	8.7%	1 人	4.3%
勤務する上での障害への配慮 (障害特性に合った業務分担・業務指示など)	4 人	17.4%	4 人	17.4%	14 人	60.9%	0 人	0.0%	1 人	4.3%

※小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100%にならない場合があります。

6 目 標

（１） 採用に関する目標

各年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする。

（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

7 取組内容

(1) 障がいのある人の活躍を推進する体制整備

- ア 障害者雇用促進推進者として総務部職員課長を選任する。
- イ 障害者職業生活相談員として職員課人事担当職員を選任及び職員課内に障がいのある職員の相談窓口を設定し、庁内電子掲示等により周知する。
- ウ 障害者職業生活相談員に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。
- エ 職員一人ひとりが障がいに対する理解を深めるため、障がい者サポーター養成講座など障がい理解の促進に向けた庁内研修を実施し、職員に受講させる。
- オ 障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、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」等の受講案内を行い、参加を募ることにより、障がいのある人が働きやすい職場づくりについて理解を深める。
- カ 障がいのある職員が配属される部署に対して、事前に情報提供を行い、サポート体制を構築する。

(2) 障がいのある人の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ア 新規採用、部署異動及び人事評価(期首・中間・期末時点)など定期的に面談を行い、障がいのある職員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、必要に応じて業務内容等の検討を行う。
- イ 障がい起因となり従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

(3) 障がいのある人の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

- ア 相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握し、障害を理由とする差別の解消の推進に関す

る法律に基づく合理的配慮の考え方に基づき、継続的に必要な措置を講じる。

イ 措置を講じるに当たっては、障がいのある人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

募集・採用に当たっては、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

○時間単位の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。

○職員の個々の障がいの内容を踏まえて、任用形態に応じた柔軟な勤務条件を設定する。

④ キャリア形成

○本人の希望も踏まえつつ、実務研修、スキルアップ研修等の教育訓練を実施する。

(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等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、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進する。