

岡山市障害者活躍推進計画

(第2期)

令和7年4月

目 次

第 1 章 はじめに	1
1 計画の趣旨.....	1
2 計画期間.....	1
3 計画の周知・公表.....	2
第 2 章 障害者雇用の現状	3
1 障害者雇用率の推移.....	3
2 定着率の推移.....	3
3 職員の配置先の推移.....	3
4 障害者雇用に関する主な取組状況.....	3
第 3 章 計画の取組目標	4
第 4 章 障害者の活躍推進に関する取組	5
1 障害者である職員の活躍を推進する体制整備.....	5
2 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	7
3 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理...	7
4 優先調達推進.....	8

岡 山 市 長
岡 山 市 議 会 議 長
岡山市選挙管理委員会
岡山市代表監査委員
岡山市教育委員会
岡山市人事委員会
岡山市消防局長
岡山市第一農業委員会
岡山市第二農業委員会
岡山市水道事業管理者
岡山市市場事業管理者

第1章 はじめに

1 計画の趣旨

- 国及び地方公共団体は、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。）において、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めるとともに、自ら民間企業に率先して障害者を雇用すべきものとされています。
- また、令和元年6月の障害者雇用促進法の改正に伴い、国及び地方公共団体は、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（障害者活躍推進計画）」を作成することとされました。
- 本市においては、令和2年3月に「岡山市障害者活躍推進計画」を策定し、法定雇用率の継続的な達成を目指すとともに、障害者を対象とした試験区分の設定や働きやすい職場環境の整備など、障害者一人ひとりが、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりを進め、障害者の雇用を進めてまいりました。
- この度、本計画の期間が令和6年度末に終了することから、これまでの取組状況を踏まえ、本市の全ての任命権者により第2期の岡山市障害者活躍推進計画を新たに策定します。

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年間を計画期間とします。
- 毎年、計画の実施状況の点検やアンケートを行い、必要に応じて対策を検討します。また、計画の実施状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

3 計画の周知・公表

- 計画は、庁内 LAN 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、市ホームページにおいても公表します。
- 計画期間における目標の達成状況等についても市ホームページで公表します。

第2章 障害者雇用の現状

1 障害者雇用率の推移

	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 6. 1
実雇用率 (特例認定※1)	2.64%	2.78%	2.80%	2.84%	3.06%
					議会事務局 0%※2
法定雇用率	2.5%	2.6%			2.8%

※1 厚生労働大臣の認定により、市長事務部局、教育委員会、水道局を同一の機関とみなして、雇用率を算定しています。

※2 法定雇用率の引き上げに伴い、令和6年度に議会事務局も1人以上の障害者を雇用する対象となっています。

2 定着率※の推移

	R2	R3	R4	R5
常勤職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
非常勤職員	92.3%	88.2%	66.7%	87.5%

※障害者である職員が採用1年後（非常勤は年度末まで）に在籍している割合。

3 職員の配置先の推移

	R2	R3	R4	R5	R6
配属部署数	97 部署	99 部署	99 部署	98 部署	107 部署

4 障害者雇用に関する主な取組状況

- 障害者を対象とした採用試験は、令和元年度に実施した試験から対象を拡大し、身体障害者とともに、知的障害者及び精神障害者も受験可能としました。
- 業務支援員のサポートを受けながら、資料の封入やラベル貼り、押印などの軽作業を行う会計年度任用職員を平成31年度から採用しています。
- 軽作業以外にも、令和5年度から事務補助業務を行う会計年度任用職員の採用試験を新たに実施し、多様な受験機会の確保に努めています。

第3章 計画の取組目標

(1) 採用に関する目標

区分	目標項目	各年度の目標
市長事務部局	実雇用率	法定雇用率*を上回る水準を維持する。(各年6月1日時点)
教育委員会		
水道局		
議会局		

【評価方法】毎年度の任免状況通報によって把握・進捗管理

※令和7年4月の法定雇用率は2.8%、令和8年7月以降は3.0%になります。

(2) 定着に関する目標

区分	目標項目	各年度の目標
市長事務部局	職場への定着	職場環境を理由とする任期中の不本意な離職者を極力生じさせない。
教育委員会		
水道局		
議会局		

【評価方法】毎年度の定着状況を把握・進捗管理

(3) 満足度に関する目標

区分	目標項目	各年度の目標
市長事務部局	職場等の満足度	満足度が前年度を上回る。
教育委員会		
水道局		
議会局		

【評価方法】毎年の満足度調査から把握・進捗管理

※令和7年度は実態に関するデータを収集する。

(4) キャリア形成に関する目標

区分	目標項目	各年度の目標
市長事務部局	障害者が担当する職務の拡大	障害者である職員の職域の拡大を目指す。(令和7年4月1日現在を基準とする。)
教育委員会		
水道局		
議会局		

【評価方法】毎年4月1日時点の障害者である職員の配置先を把握・確認し、進捗管理

(5) 採用及び定着に関する目標

区分	各年度の目標
その他の任命権者	職員に対して障害者であることの申告を任意で呼びかけ、障害者であることが判明した場合または障害者である職員が新たに採用・配置された場合は、合理的配慮に係る措置を講ずる。

【評価方法】毎年度障害者であることの任意報告の実施状況を把握・管理

第4章 障害者の活躍推進に関する取組

1 障害者である職員の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として各任命権者の人事担当課長を選任し、障害者雇用の促進や障害者活躍推進計画の円滑な実施を図ります。
- 障害者の職業生活に関する相談及び指導の実務経験や資格認定講習修了などの資格を満たした障害者職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活全般の相談に対応します。
- 人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、障害福祉担当部署や関係機関（岡山労働局、岡山公共職業安定所等）と連携体制を構築します。
- 障害者である職員やサポートする職員等の相談窓口について、庁内LANに掲載することにより職員に周知します。（次ページ参照）
- 業務支援員を活用したサポート体制を充実させます。
- 障害特性や配慮事項について、障害者である職員の希望を踏まえ、所属との情報共有を適切に行います。

(2) 人材面

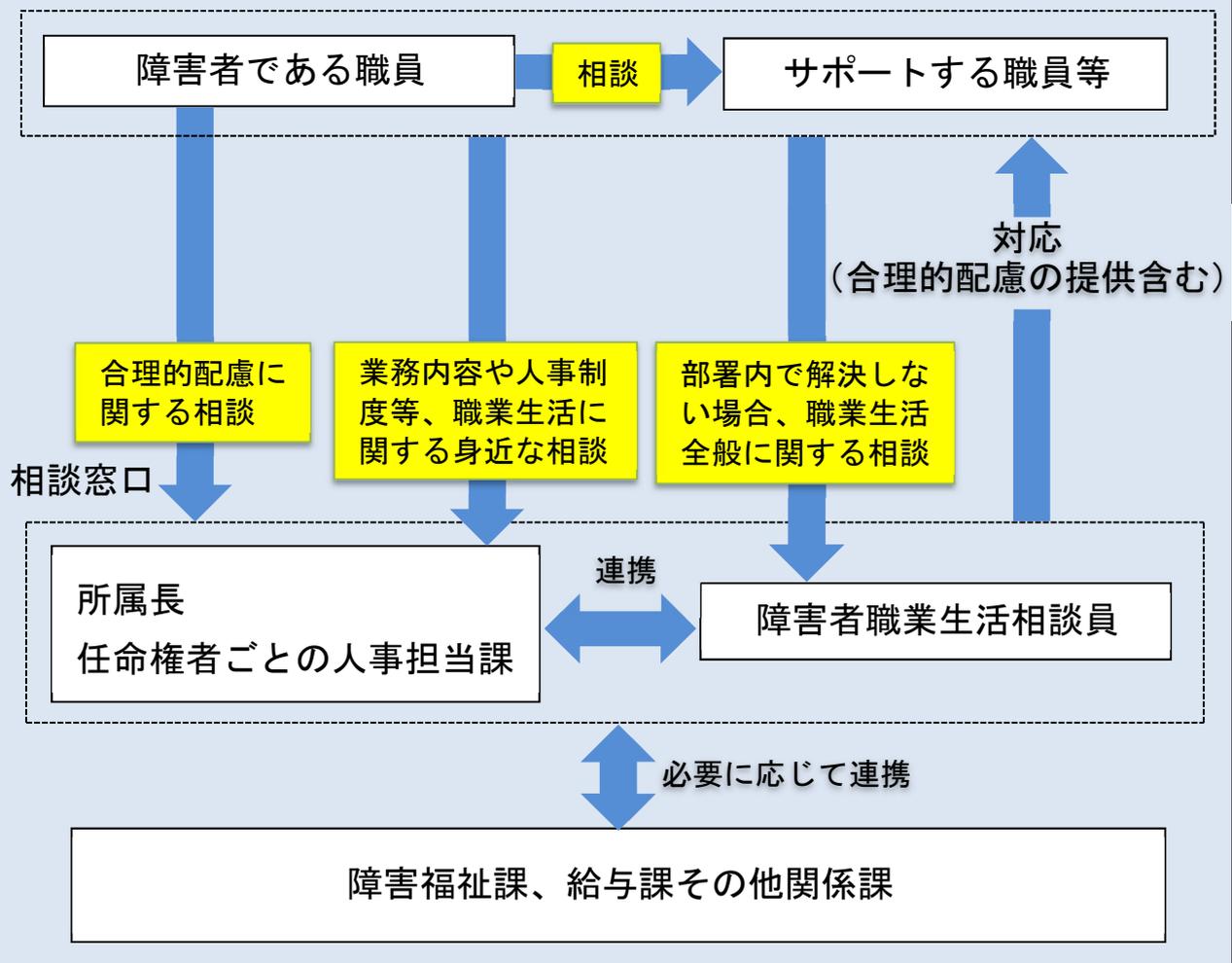
- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む）全員について、岡山労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 障害者である職員が配属されている所属の職員を中心に、岡山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」への積極的な参加を促します。

障害者である職員やサポートする職員等の相談窓口

障害者である職員やサポートする職員等の相談に応じ、適切に対応するため、相談窓口（合理的配慮*を含む）を設置しています。

相談窓口 所属長
任命権者ごとの人事担当課及び障害者職業生活相談員

(相談及び対応の流れ)



※必要に応じて、岡山労働局その他関係機関と連携します。

※合理的配慮とは、雇用の分野における障害者と障害者でない人との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置のことをいいます。

2 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害者である職員の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 定期的な面談やアンケート等を行い、障害者である職員に割り振られた業務が適当かどうか、必要に応じて検討を行います。

3 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 基礎的環境整備として、庁舎等の新築・改築等を行う場合は、バリアフリートイレ等の設置について検討します。
- 障害者である職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等を検討します。
- 障害者である職員については定期的な面談やアンケート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、障害者である職員との話し合いのもと、その意向を十分に尊重したうえで、過重な負担にならない範囲で合理的配慮を提供します。

(2) 募集・採用

- 募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行いません。
 - ・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け入れを実施する。
- 採用選考にあたり、点字、パソコン、筆談、手話通訳を活用するなど障害特性に配慮した試験を実施します。
- 軽作業を行う職員等の募集・採用については、障害特性に配慮した職務の選定や選考方法を工夫しながら引き続き実施していきます。
- 特別支援学校等から職場実習の受け入れの要請があった場合には、対応に努めます。

(3) 働き方

- ワーク・ライフ・バランスの充実のために年次休暇の取得を促進するとともに各種休暇制度について周知します。
- 障害者を対象とした選考において非常勤職員を採用する場合は、障害特性に応じて週の所定勤務時間を選択できるようにします。
- 障害の特性に応じた柔軟な働き方の実現のため、通勤負担の緩和等に資する「働き方改革の実現に向けた勤務時間の割振り制度」の活用について周知します。

(4) キャリア形成

- 障害者である職員が新たに活躍できる機会を提供するため、障害者である職員が配置されていない職場への配置を検討し、職域の拡大に努めます。また、共に働くことを通じて、職員の障害に関する理解を高めていきます。
- 希望する研修等を円滑に受講できるよう、手話通訳者の配置等研修の受講にあたって必要な合理的配慮を行います。

4 優先調達推進

- 障害者優先調達の取組の推進、障害者が製作した商品の販売事業の拡大、障害者就労施設等が製作する商品の改良・開発、販売機会や販路の拡大への支援等を図ります。
- 障害者就労施設等が供給する物品および役務の需要の増進等を図り、毎年度「岡山市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に定めた調達目標の達成を目指します。