

倉敷市障がい者活躍推進計画

令和7年4月

1 計画策定にあたって

(1) 計画策定の目的

本市では、これまでも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、障がいのある人を対象とした職員採用（選考）試験の実施及び障がいのある人が働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月に、障害者雇用促進法が改正され、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、「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。

これを受け本市においても、障害者雇用促進法第7条の3に定める、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として、令和2年度から令和6年度までの5年間の「倉敷市障がい者活躍推進計画」を策定し取り組んできましたが、今後も、障がいのある職員が、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる魅力ある職場づくりをさらに進めるため、取組を図るものです。

(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

(3) 計画の策定体制

計画を策定し、これに基づく措置を円滑に実施するため、倉敷市障がい者活躍推進計画実施委員会（以下「委員会」という。）を設置し、計画の策定及び計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。また、その結果や障がいのある職員の意見を踏まえて、計画期間内においても、毎年度、必要に応じて見直しを図ります。

(4) 計画の策定主体

本市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を進めるため、各任命権者が連携して計画を策定することとします。

<任命権者>

- ・ 倉敷市長 ・ 倉敷市議会議長 ・ 倉敷市選挙管理委員会
- ・ 倉敷市代表監査委員 ・ 倉敷市消防局長
- ・ 倉敷市水道事業管理者 ・ 病院事業管理者
- ・ モーターボート競走事業管理者
- ・ 倉敷市農業委員会 ・ 倉敷市教育委員会

(5) 計画の周知・公表

計画の策定又は改定を行った場合は、KuraX メールでの一斉送信、庁内掲示板への掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、本市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

2 本市における障がい者雇用等の状況と課題

(1) 障がい者を対象とした採用試験

障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体の障がい者法定雇用率が令和8年6月30日までは2.8%となり、令和8年7月からは3.0%に引き上げられることが予定されています。

本市においては、従来の身体障がい者を対象とした採用試験[※]に加え、平成30年度から、新たに知的障がい者を対象とした採用試験を実施し、平成31年4月から、採用した職員を総務部人事課内の業務支援班（ワークオンくらしき）に配属した上で、安全な職務環境の整備と職場定着を図るための環境づくりに努め、障がい者雇用の促進を図っているところですが、法定雇用率の達成及び維持に向けた採用確保が今後も課題であると考えています。

[※]身体障がい者を対象とした採用試験は、令和2年度から障がいの種類を限定しない採用試験としました。

(2) 障がい者の実雇用率

障害者雇用促進法では、地方公共団体の任命権者の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するよう努めなければならない。」とされており、障がい者の活躍の場の拡大に向け、民間企業等[※]よりも高い法定雇用率が設定されています。

なお、本市における令和6年6月1日現在の障がい者の実雇用率は次のとおりです。

[※]民間企業の障がい者法定雇用率 令和8年6月30日まで2.5%、令和8年7月以降2.7%

●令和6年6月1日現在の実雇用率

機関	法定雇用率	対象職員数 ^{※1}	障がい者の数 ^{※2}	実雇用率	過不足数 ^{※3}
市長部局	2.8%	3,069.5人	89人	2.90%	+4.0人
水道局	2.8%	124.0人	4人	3.23%	+1.0人

市民病院	2.8%	141.0人	4人	2.84%	+1.0人
ボートレース	2.8%	81.5人	2人	2.45%	0.0人
教育委員会	2.7%	1,445.5人	43.5人	3.01%	+4.5人

※上記1「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数です。

※上記2「障がい者の数」とは、身体障がい者数、知的障がい者数及び精神障がい者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障がい者及び重度知的障がい者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントしています。また、短時間勤務職員である重度身体障がい者及び重度知的障がい者並びに短時間勤務職員である精神障がい者については1人を1カウントとしています。さらに、重度以外の身体障がい者及び知的障がい者である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしています。

※上記3「過不足数」とは、上記1の職員数に法定雇用率（2.8%、教育委員会については、2.7%）を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から上記の障がい者の数を減じて得た数であり、これが0.0以上となることをもって法定雇用率達成となり、+（プラス）で表記されている人数は、法定雇用率を超えて多く採用していることを表します。

※実雇用率の算定の基礎となる対象職員数が36人未満の議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局及び農業委員会事務局については、必要となる障がい者数が0人となります。また、消防局については、消防吏員が算定の基礎となる対象職員の対象外とされており、同じく必要となる障がい者数が0人となります。

（3）障がい者の職場定着

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける職務環境づくりを通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

また、個々の障がい種別・特性等に応じた配慮や就業継続支援が求められていることから、職員への合理的配慮等の研修を通じ、配慮ある職場風土の醸成も図っていく必要があります。

○本市における採用1年後の障がいのある職員の職場定着率^{※1} ^{※2}

障がいのある職員の職場定着率
83.3%

※1 過去5年間（令和元年度から令和5年度）に本市に採用された障がいのある職員（会計年度任用職員を含む）の採用1年後の職場定着率

※2 業務支援班（ワークオンくらしき）の職場定着率は、100.0%

3 取組目標

(1) 達成しようとする目標（達成年度：令和11年度）

採用に関する目標（実雇用率）

機関	現在値 令和6年6月1日時点	数値目標 各年6月1日時点 ※()内は令和8年7月以降
市長部局	2.90%	2.8% (3.0%)
水道局	3.23%	2.8% (3.0%)
市民病院	2.84%	2.8% (3.0%)
ボートレース	2.45%	2.8% (3.0%)
教育委員会	3.01%	2.7% (2.9%)
上記以外の機関	目標：障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。	

定着に関する目標（定着率）

機関	現在値 令和元～5年度採用	数値目標 令和6～10年度採用
全機関共通	83.3%	100%

障がい者である職員の満足度に関する目標

機関	現在値(令和6年度:基準年度)	数値目標
全機関共通	満足・やや満足 92%	基準年度数値を上回る

4 活躍に向けた取組内容

(1) 障がいのある人の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

●推進体制の整備

○総務部長を委員長とし、各任命権者の人事担当所属等の所属長を委員とする委員会を設置するとともに、委員会の下に検討部会を設置し、実務者及び障がいのある職員が計画策定に参画します。

倉敷市障がい者活躍推進計画実施委員会	
委員長	総務部長
委員	情報政策室長
委員	総務課長
委員	人事課長
委員	障がい福祉課長
委員	労働雇用政策課長
委員	水道総務課長
委員	市民病院事務局次長
委員	経営管理課長
委員	教育企画総務課長

○検討部会について、原則として年1回、委員会についても年1回開催し、計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。

○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

●責任体制の明確化（障害者雇用推進者の選任）

○障害者雇用推進者として各機関の人事担当課長等を選任します。

●外部機関との連携

○専門的知識を有する事業者と連携し、雇用する障がい者に対する職場環境

の整備や障がいのある職員及び管理監督者等に対する相談体制を整備します。

イ 人材面

●障害者職業生活相談員の選任

○障がいのある職員が5人以上勤務する各機関については、人事担当課職員を障害者職業生活相談員として選任します。

●障がいのある職員が相談しやすい体制、内容に応じた多様な相談先の確保と周知

○障がいのある職員及び所属で支援にあたる所属長等が相談できる窓口を各機関の人事担当課に設置します。また、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

●障害者職業生活相談員、その他支援者・同僚等へ障がい者を支援するための研修実施

○障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定の者を含む。）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。

○新たに職員となった者に対して、障がいを理由とする差別の解消に関する基本的な事項を身に付けるための研修を実施します。

○所属長となった職員に対して、障がいを理由とする差別の解消等に関し求められる役割を身に付けるための研修を実施します。

(2) 実施状況の点検及び公表

○障害者雇用促進法第7条の3第6項の規定に基づき、毎年度、計画の実施状況を市ホームページで公表します。

(3) 職務の選定・創出

○現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある人の能力や希望も踏まえ、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います。

○障がいのある職員が、長所や得意分野を活かせるような職務の選定及び創出に努めます。

(4) 障がいある人の活躍を推進する環境整備・人事管理

ア 職務環境

○障がいのある職員の障がい特性に配慮し、庁舎の新築・改築等を行う場合は、多目的トイレ等の設備の整備を検討するとともに、障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。

○手順の簡素化や作業マニュアルの作成、目立つ場所への注意書きやチェックリストの掲示など、障がい特性に配慮した取組を行います。

○障がいのある職員については、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、障がいのある職員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

○特別支援学校の生徒を対象とした職場実習や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場見学を積極的に行います。

○採用選考に当たり、障がいのある人からの要望や障がい特性を踏まえ、必

要かつ合理的な配慮を行います。また、事務補助や環境整備を中心とした業務支援班（ワークオンくらしき）の採用選考については、実技試験等を行うことにより、採用後の業務に関するミスマッチを防ぎます。

○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。

○ホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する場合には、ウェブアクセシビリティの確保を図り、障がいのある人が必要な情報を得られるよう対応します。

ウ 働き方

○障がい特性に応じた勤務時間帯を柔軟に選択できるよう、時差出勤やフレックスタイム制の導入、休憩時間の弾力的運用等の検討を進めていくとともに、テレワークの更なる活用についても検討します。

エ キャリア形成

○正規職員だけでなく、任期のある会計年度任用職員等についても、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。

○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します。

○庁内で実施する研修等の実施に際しては、手話通訳や要約筆記のほか、障

がい特性に応じた必要な配慮を行います。

オ その他の人事管理

○所属での定期的な面談の設定及び、本人の希望を踏まえ必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

(5) その他

優先調達等

○「倉敷市障がい者就労施設等からの物品等調達推進方針」に基づき、障がい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します。