

第3期

甲賀市障害者活躍推進計画

令和8年（2026年）4月

甲賀市長

甲賀市議会議長

甲賀市教育委員会

甲賀市選挙管理委員会

甲賀市代表監査委員

甲賀市農業委員会

甲賀市障害者活躍推進計画

令和 8 年 4 月 1 日

甲賀市長
甲賀市議会議長
甲賀市教育委員会
甲賀市選挙管理委員会
甲賀市代表監査委員
甲賀市農業委員会

甲賀市障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、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。）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、市全体で障がい者の活躍に向けた取組を推進するために甲賀市長、甲賀市議会議長、甲賀市教育委員会、甲賀市選挙管理委員会、甲賀市代表監査委員、甲賀市農業委員会が連名で策定する計画です。

1. 策定要旨

本市では、法等に基づき、これまで障がいのある人を対象とした採用試験の実施や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、障がい者の雇用を一層促進することを目的として、法改正され、国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障がいのある人を雇用するように努めることが明確化されるとともに、障がいのある人の活躍の場の拡大に関する取組として「障害者活躍推進計画」を作成することとされました。

本市におきましても、法定雇用率の達成および障がいのある職員、一人ひとりが能力を有効に発揮して活躍できる職場環境整備に向けた取組を推進するため、法第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、本計画を策定します。

【参考】

障害者の雇用の促進等に関する法律 抜粋

第 7 条の 3 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施す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り組みに関する計画（以下この条及び第 78 条第 1 項第 2 号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

甲賀市障害者活躍推進計画

【甲賀市】

機関名	甲賀市
任命権者	甲賀市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間） ※計画期間内においても、毎年度、取組状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。
甲賀市における障がい者雇用に関する課題・取組方針	本市では、障がいのある人を対象とした採用試験の実施や障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備などに取り組み、障がい者雇用の促進を図ってきた。 今後も、法定雇用率の達成及び障がいのある職員一人ひとりが障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍できる職場環境を目指して取り組んでいく。
目標	
① 採用に関する目標	○本市は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項に基づく特例認定（市長部局と教育委員会（全任命権者）の雇用率を合算できる）を受けていることから、全任命権者で合算して目標を設定する。 【実雇用率】 法定雇用率以上の障がい者雇用を行う。 （参考：令和7年6月1日時点の実雇用率：2.95%） *令和6年4月1日から法改正により、法定雇用率が2.60%から3.0%に引き上げとなった。（経過措置として、令和8年6月30日までは2.80%） （評価方法） 毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理を行う。
② 定着に関する目標	○不本意な理由での離職を生じさせない。 （評価方法） 毎年度末、人事記録等をもとに前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワークエンゲージメント】 「仕事に誇りややりがいを感じている」など、仕事への積極的関与の状態が継続できるよう取組を行う。 （評価方法） 毎年4月時点で在席している障がいがある職員に対し、面談を実施し把握する。

④ キャリア形成に関する目標	○本人の希望を踏まえつつ、本人にあった業務の割り振りや職場配置を行う。また、意欲や能力に応じて業務の拡大等を図り、キャリア形成を行う。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備（「人」の視点）	
(1) 組織面	○障がい者雇用の促進及び本計画の円滑な実施を図るため、障害者雇用推進者を選任する。 ○障害者雇用促進法第 79 条に基づく障害者職業相談員を選任する。 ○職場や障がいのある職員からの相談体制を図るため、障害者職業生活相談員として、人事課長及び教育総務課長を選任する。
(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。）は、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。 ○職員に対して、障がいに関する理解促進、啓発、研修を行う。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出（「仕事」の視点）	
	○障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用時や部署異動時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を点検し、必要に応じて業務変更等の検討を行う。
3. 障がい者の活躍を推進するための人事管理（「環境」の視点）	
(1) 職務環境	○障がいのある職員からの要望を踏まえ、適切な環境整備に努める。 ○新規に採用した職員について、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講じるにあたっては、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する。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した採用に努める。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、また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。

<p>(3) 働き方</p>	<p>○時間単位又は半日単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種制度の利用を促進する。</p> <p>○国や他都市における休暇制度や勤務時間制度の調査を行い、適切な制度の検討を行う。</p> <p>○テレワークの利用や時差勤務など勤務時間制度の利用を促進する。</p> <p>○会計年度任用職員の採用において、職務の選定を行う。</p>
<p>(4) キャリア形成</p>	<p>○本人の希望に応じ、各種研修受講に必要な合理的配慮を検討し、受講できるようにする。</p> <p>○障がい者である職員の配置実績のない職場への配置により職域の拡大を行う。</p>
<p>(5) その他の人事管理</p>	<p>○年 1 回以上の面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握を行う。</p> <p>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場での支援体制の整備、通勤への配慮を行う。</p> <p>○在職中に疾病・事故等により障がいを有する状態となった職員について、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、働き方等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障がい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がい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。</p>
<p>4. その他</p>	
	<p>○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がい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。</p>

※「障害」と「障がい」の表記については、法令や制度によるものは「障害」、それ以外については「障がい」と記載しています。