

# 甲賀市障害者活躍推進計画

令和2年4月

甲 賀 市

## ○目 次

### 甲賀市障害者活躍推進計画

1. 甲賀市障害者活躍推進計画 …… 1  
【甲賀市】
2. 甲賀市障害者活躍推進計画 …… 4  
【甲賀市議会事務局】
3. 甲賀市障害者活躍推進計画 …… 6  
【甲賀市教育委員会事務局】
4. 甲賀市障害者活躍推進計画 …… 8  
【甲賀市選挙管理委員会事務局】
5. 甲賀市障害者活躍推進計画 …… 10  
【甲賀市監査委員事務局】
6. 甲賀市障害者活躍推進計画 …… 12  
【甲賀市農業委員会事務局】

## 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
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
甲賀市における障がい者雇用に関する課題	<p>平成30年8月、多数の国の行政機関及び地方公共団体において、長年にわたり実際には法定雇用率を達成していなかった状況が明らかになりました。本市においては、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障がい者数、雇用率ともに増減はありませんでした。</p> <p>障がい者雇用を進めるためには、障がいのある人もそうでない人もお互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できること」、「得意なこと」に目を向け、職場全体でチームとして成果を創り上げていく姿勢を持つことが重要です。障がい者雇用による障がい配慮やインフラ整備等にかかる労力は少なくないかもしれませんが、「共に働く」という気持ちを市役所から積極的に発信することが大切であり、ひいては、全ての人が自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して働き続けられる環境の実現に繋がるといえます。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>○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の雇用率を合算できる）を受けています。</p> <p>【合算での雇用率の目標】          （令和4年6月1日時点） 2.60%          （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率 2.53%</p> <p>【市長部局単独での雇用率の目標】          （令和4年6月1日時点） 2.35%          （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率 2.27%          （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。</p>
② 定着に関する目標	<p>○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障がいのある正規職員や会計年度任用職員について、不本意な理由での離職を極力生じさせないようにします。</p> <p>※今回の計画期間内で障がい者である職員の定着状況データを把握する予定です。</p>
③ 満足度、ワーク・エ	○今回の計画期間内では、満足度、ワーク・エンゲージメント

<p>ンゲージメントに関する目標</p>	<p>に関するデータを収集することとします。</p>
<p>取組内容</p>	
<p>1. 障がい者の活躍を推進する体制整備</p>	
	<p>(1) 組織面</p> <p>○障害者雇用推進者として6人（甲賀市議会事務局、甲賀市、甲賀市教育委員会、甲賀市監査委員事務局、甲賀市農業員会事務局、甲賀市選挙管理委員会事務局）を選任します。</p> <p>○令和2年7月までに、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進グループ」を設置するとともに、同グループの下に実務者部会を設置し、障がい者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかけます。</p> <p>○「障害者活躍推進グループ」については第1回を令和2年9月までに開催するとともに、原則として年2回、実務者部会については適宜（概ね年2回以上）開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱うこととします。</p> <p>○令和2年9月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進グループ、実務者部会、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備します。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。</p>
	<p>(2) 人材面</p> <p>○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、滋賀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積極的に受講させます。</p> <p>○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に2回以上、滋賀労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p>
<p>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<p>○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、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障がい者と業務の適切なマッチングが重要である一方、採用された障がい者にとって、募集内容と実際の労働条件が異なると捉えられることのないよう、募集段階での説明を丁寧に行うよう留意します。</p> <p>○新規採用時又は部署異動時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、</p>

		必要に応じて検討を行います。
3. 障がい者の活躍を推進するための人事管理		
	(1) 職務環境	<p>○新規に採用した障がい者について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ます。</p> <p>○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します。</p>
	(2) 募集・採用	<p>○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います。</p> <p>○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選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
	(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します。
	(4) キャリア形成	○本人の希望も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。
	(5) その他の人事管理	<p>○年2回の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・体調配慮に努めます。</p> <p>○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、働き方等の取組を行います。</p>
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します。

※「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。

甲賀市障害者活躍推進計画  
【甲賀市議会事務局】

機関名	甲賀市議会事務局
任命権者	甲賀市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
甲賀市議会事務局における障がい者雇用に関する課題	<p>甲賀市議会事務局においては、職員総数が6人程度の小規模な機関であり、障がい者に限定した正規職員の募集・採用を本機関独自には行っておりません。</p> <p>障がい者雇用を進めるためには、障がいのある人もそうでない人もお互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できること」、「得意なこと」に目を向け、職場全体でチームとして成果を創り上げていく姿勢を持つことが重要です。障がい者雇用による障がい配慮やインフラ整備等にかかる労力は少なくないかもしれませんが、「共に働く」という気持ちを市役所から積極的に発信することが大切であり、ひいては、全ての人が自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して働き続けられる環境の実現に繋がるといえます。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>○障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。</p> <p>○障がい者に限定した正規職員の募集・採用は本機関では行いませんが、会計年度任用職員を募集・採用する際などは、積極的な障がい者雇用に努めます。</p>
② 定着に関する目標	<p>○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障がいのある正規職員や会計年度任用職員について、不本意な理由での離職を極力生じさせないようにします。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として甲賀市議会事務局長を選任します。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障がいのある正規職員や会計年度任用職員について、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います。</p>
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がいのある正規職員や会計年度任用職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。</p>

	<p>○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します。</p> <p>○会計年度任用職員等の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
4. その他	<p>○国等による障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します。</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。

甲賀市障害者活躍推進計画  
【甲賀市教育委員会事務局】

機関名	甲賀市教育委員会事務局
任命権者	甲賀市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
甲賀市教育委員会事務局における障がい者雇用に関する課題	<p>甲賀市教育委員会事務局においては、障がい者に限定した正規職員の募集・採用を本機関独自には行っておりません。</p> <p>障がい者雇用を進めるためには、障がいのある人もそうでない人もお互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できること」、「得意なこと」に目を向け、職場全体でチームとして成果を創り上げていく姿勢を持つことが重要です。障がい者雇用による障がい配慮やインフラ整備等にかかる労力は少なくないかもしれませんが、「共に働く」という気持ちを市役所から積極的に発信することが大切であり、ひいては、全ての人が自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して働き続けられる環境の実現に繋がるといえます。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>○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の雇用率を合算できる）を受けています。</p> <p>【合算での雇用率の目標】 （令和4年6月1日時点） 2.60%</p> <p>【教育委員会単独での雇用率の目標】 （令和4年6月1日時点） 3.00%を下回らない （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。</p> <p>○障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。</p> <p>○障がい者に限定した正規職員の募集・採用は本機関では行いませんが、会計年度任用職員を募集・採用する際などは、積極的な障がい者雇用に努めます。</p>
② 定着に関する目標	<p>○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障がいのある正規職員や会計年度任用職員について、不本意な理由での離職を極力生じさせないようにします。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として甲賀市教育委員会事務局教育部長を選任します。
2. 障がい者の活躍の	○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障

基本となる職務の選定・創出	がいのある正規職員や会計年度任用職員について、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います。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がいのある正規職員や会計年度任用職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。</p> <p>○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します。</p> <p>○会計年度任用職員等の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
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します。

※「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。

甲賀市障害者活躍推進計画  
【甲賀市選挙管理委員会事務局】

機関名	甲賀市選挙管理委員会事務局
任命権者	甲賀市選挙管理委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
甲賀市選挙管理委員会事務局における障がい者雇用に関する課題	<p>甲賀市選挙管理委員会事務局においては、職員総数は8人程度ですが、全職員が本務は別にある併任職員であることから、障がい者に限定した正規職員の募集・採用を本機関独自には行っておりません。</p> <p>障がい者雇用を進めるためには、障がいのある人もそうでない人もお互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できること」、「得意なこと」に目を向け、職場全体でチームとして成果を創り上げていく姿勢を持つことが重要です。障がい者雇用による障がい配慮やインフラ整備等にかかる労力は少なくないかもしれませんが、「共に働く」という気持ちを市役所から積極的に発信することが大切であり、ひいては、全ての人が自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して働き続けられる環境の実現に繋がるといえます。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>○障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。</p> <p>○障がい者に限定した正規職員の募集・採用は本機関では行いませんが、会計年度任用職員を募集・採用する際などは、積極的な障がい者雇用に努めます。</p>
② 定着に関する目標	<p>○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障がいのある正規職員や会計年度任用職員について、不本意な理由での離職を極力生じさせないようにします。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として甲賀市選挙管理委員会事務局長を選任します。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障がいのある正規職員や会計年度任用職員について、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います。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がいのある正規職員や会計年度任用職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に

	<p>必要な措置を講じます。</p> <p>○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します。</p> <p>○会計年度任用職員等の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
4. その他	<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します。</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。

甲賀市障害者活躍推進計画  
【甲賀市監査委員事務局】

機関名	甲賀市監査委員事務局
任命権者	甲賀市代表監査委員
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
甲賀市監査委員事務局における障がい者雇用に関する課題	<p>甲賀市監査委員事務局においては、職員総数が3人程度の小規模な機関であり、障がい者に限定した正規職員の募集・採用を本機関独自には行っておりません。</p> <p>障がい者雇用を進めるためには、障がいのある人もそうでない人もお互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できること」、「得意なこと」に目を向け、職場全体でチームとして成果を創り上げていく姿勢を持つことが重要です。障がい者雇用による障がい配慮やインフラ整備等にかかる労力は少なくないかもしれませんが、「共に働く」という気持ちを市役所から積極的に発信することが大切であり、ひいては、全ての人が自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して働き続けられる環境の実現に繋がるといえます。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>○障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。</p> <p>○障がい者に限定した正規職員の募集・採用は本機関では行いませんが、会計年度任用職員を募集・採用する際などは、積極的な障がい者雇用に努めます。</p>
② 定着に関する目標	<p>○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障がいのある正規職員や会計年度任用職員について、不本意な理由での離職を極力生じさせないようにします。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障がい者雇用推進者として甲賀市監査委員事務局長を選任します。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障がいのある正規職員や会計年度任用職員について、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います。</p>
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がいのある正規職員や会計年度任用職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。</p>

	<p>○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します。</p> <p>○会計年度任用職員等の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
4. その他	<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します。</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。

甲賀市障害者活躍推進計画  
【甲賀市農業委員会事務局】

機関名	甲賀市農業委員会事務局
任命権者	甲賀市農業委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
甲賀市農業委員会事務局における障がい者雇用に関する課題	<p>甲賀市農業委員会事務局においては、職員総数が5人程度の小規模な機関であり、障がい者に限定した正規職員の募集・採用を本機関独自には行っておりません。</p> <p>障がい者雇用を進めるためには、障がいのある人もそうでない人もお互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できること」、「得意なこと」に目を向け、職場全体でチームとして成果を創り上げていく姿勢を持つことが重要です。障がい者雇用による障がい配慮やインフラ整備等にかかる労力は少なくないかもしれませんが、「共に働く」という気持ちを市役所から積極的に発信することが大切であり、ひいては、全ての人が自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して働き続けられる環境の実現に繋がるといえます。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>○障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。</p> <p>○障がい者に限定した正規職員の募集・採用は本機関では行いませんが、会計年度任用職員を募集・採用する際などは、積極的な障がい者雇用に努めます。</p>
② 定着に関する目標	<p>○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障がいのある正規職員や会計年度任用職員について、不本意な理由での離職を極力生じさせないようにします。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障がい者雇用推進者として甲賀市農業委員会事務局長を選任します。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○人事異動や採用等により本機関に在籍することとなった障がいのある正規職員や会計年度任用職員について、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います。</p>
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がいのある正規職員や会計年度任用職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。</p>

	<p>○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します。</p> <p>○会計年度任用職員等の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
4. その他	<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します。</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。