

草津市障害者活躍推進計画

令和7年4月

草津市

草津市障害者活躍推進計画

令和7年4月1日

草津市長
草津市議会議長
草津市教育委員会
草津市農業委員会

草津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、市全体で障害者の活躍に向けた取組を推進するため、草津市長、草津市議会議長、草津市教育委員会、草津市農業委員会が連名で策定する計画です。

1. 策定趣旨

本市では、法等に基づき、これまで、障害者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、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月に法が改正され、障害者の雇用状況についての的確な把握に関する措置が示されるとともに、障害者の活躍の場の拡大に関する措置として「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令和2年度から令和6年度を計画期間として、「草津市障害者活躍推進計画」を策定し、法定雇用率の達成および障害者一人ひとりが能力を有効に発揮できる職場環境整備に向けた取組を推進してきました。

令和7年3月末に現計画の計画期間が終了することに伴い、これまでの取組を踏まえ、令和7年度から令和11年度の5年間の計画期間として、次期計画を策定するものです。

(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（当該任命権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組に関する計画（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。

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（5年間）

※なお、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います。

3. 障害者雇用に関する取組状況および課題

<取組状況>

- 本市の障害者を対象とする職員の採用については、市長部局で一括して行っており、一般行政職の障害者採用については、これまでの身体障害者を対象とした採用に加え、令和元年度からは、障害種別を問わず受験できるよう対象者を拡大して実施しております。

また、面接試験における手話通訳等、受験者からあらかじめ希望を確認して合理的配慮の取組を行っているところです。

- 本市においては、法第42条の特例の認定を受け、草津市長部局および草津市教育委員会部局の法定雇用率を草津市として合算して算定しており、令和6年6月1日時点で2.40%と法定雇用率が未達成となっています。（なお、会計年度任用職員（障害者雇用）の採用を進めた結果、令和6年11月1日時点で、法定雇用率を達成しております。

(2.88%)

法定雇用率達成に向け、採用を進めている一方で、採用後1年以内の離職者が生じている状況もあり、採用後の定着に関する取組が重要となっています。

(令和6年6月1日時点の雇用率)

実施機関	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数(※1)	障害者数(※2)	実雇用率
草津市	2.80%	1,147人	28人	2.44%
草津市教育委員会	2.70%	318人	10人	3.15%
草津市(合算)	2.80%	1,581人	38人	2.40%

(※1) 法第38条第1項の規定に基づき、算定した職員数であり、部局別に算定した人数の合計と合算で算定した人数とは異なります。

(※2) 法第38条第4項の規定に基づき、算定した障害者数であり、実際に雇用する人数とは異なります。

※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3.00%に引き上げられました。経過措置として、令和8年6月30日までは2.80%となっています。

- 本市では、障害特性に配慮した取組として、車いすの利用者に合わせた複合機の高さ調整や作業スペースの確保、聴覚障害のある職員に対する筆談や手話通訳での職務対応、多目的トイレの設置などに取り組んでいるところですが、障害のある職員が能力を十分に発揮し、活躍することができるよう、当該職員の実情等を正確に把握したうえで、更なる体制整備や各種取組を進めていく必要があります。

<課題>

取組状況から、以下の課題解決に向けた目標を本計画において掲げ、取組を推進します。

- 法定雇用率の達成
- 障害のある職員の定着率の向上
- 障害のある職員一人ひとりが活躍できる職場環境整備

4. 目標

(1)採用に関する目標

実施機関	目 標
草津市、 草津市議会、 草津市教育委員会、 草津市農業委員会	・法定雇用率以上の障害者雇用を行う。 (参考) 令和6年6月1日時点の実雇用率 : 2.40% (令和6年11月1日時点の実雇用率: 2.88%、 法定雇用率を達成) 法定雇用率: 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。 ・障害者雇用の推進に関する理解を促進するため、年1回以上研修を行う。

※採用に関する目標の実績

(各年6月1日時点)

	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定 基礎となる職員数(※1)	障害者数 (※2)	実雇用率
令和2年	2.50%	1482.5人	35人	2.36%
令和3年	2.60%	1536.6人	36人	2.34%
令和4年	2.60%	1553.5人	39人	2.51%
令和5年	2.60%	1,543人	37人	2.40%
令和6年	2.80%	1,581人	38人	2.40%

(※1) 法第38条第1項の規定に基づき、算定した職員数であり、部局別に算定した人数の合計と合算で算定した人数とは異なります。

(※2) 法第38条第4項の規定に基づき、算定した障害者数であり、実際に雇用する人数とは異なります。

なお、令和2年度から令和6年度における実雇用率について、令和3年度を除き、会計年度任用職員の雇用等により年内に法定雇用率を達成しております。

(2) 定着率に関する目標

実施機関	目 標
草津市、 草津市議会、 草津市教育委員会、 草津市農業委員会	【定着率】 90.0%以上 (参考) 86.7% (過去3年間平均) (評価方法) 4月1日から翌年3月31日までに採用された 職員の翌年6月1日における定着率とする。

(3) ワーク・エンゲージメントに関する目標

実施機関	目 標
草津市、 草津市議会、 草津市教育委員会、 草津市農業委員会	【ワーク・エンゲージメント】 90.0%以上 (参考) 87.6% (令和6年度アンケート結果) ※毎年度実施する障害のある職員に対するアンケート調査に おいて、「仕事にやりがいを感じている」の質問に対しポジ ティブな回答をした職員の割合とする。 (評価方法) 在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、 アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。

※「ワーク・エンゲージメント」(仕事への積極的関与の状態)とは、「仕事に誇りややりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)の3つが揃った状態として定義されるもの。

5. 取組内容

本計画に基づき、障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくため、以下の取組を実施し、実施状況の点検結果を踏まえた対策の実施および計画の見直しを行います。

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- ・各任命権者の機関ごとに障害者雇用推進者を選任する。
草津市：総合政策部長
草津市議会：議会事務局長
草津市教育委員会：教育委員会事務局教育部長
草津市農業委員会：農業委員会事務局長
- ・法令に基づき障害者職業生活相談員を選任する。
- ・障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う体制を整備する。
- ・人事異動等に伴い、組織体制に変更が生じた場合、新たな障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の選任および見直し体制の更新を行う。

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。)について、障害者職

業生活相談員資格認定講習を受講させる。

- ・職員一人ひとりが様々な障害の特性を理解し、障害のある職員一人ひとりが能力を發揮できる職場環境の構築に向け、職員を対象として、障害者に関する理解促進のため、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」の受講案内を全庁的に行い、参加を募る。(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。特に障害のある職員が所属にいる所属の参加を募る。)

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定および創出について検討を行う。
- ・新規採用時や人事異動時など定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかを点検し、必要に応じて業務変更等の検討を行う。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

- ・障害者の要望を踏まえ、環境整備（執務時における個別スペースの設置、休憩時に横になれるベッドの設置など）について検討を行う。
- ・障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。
- ・障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
- ・新規に採用した障害者については、定期的に面談を行い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、障害者からの要望を踏まえつつも、環境整備にあたり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

- ・一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者および重度障害者の採用に努める。
- ・採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、合理的配慮（面接時における手話通訳や筆談等）を行う。

- ・募集および採用にあたっては、以下の取扱いに留意する。
 - 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定しない。
 - 自力で通勤できることといった条件を設定しない。
 - 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。
 - 「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しない。
 - 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施しない。

③働き方

- ・テレワーク勤務や時差出勤制度などの柔軟な働き方ができるよう制度の利用を促進する。
- ・年次有給休暇や特別休暇などの各種休暇制度の周知を図る。

④キャリア形成

- ・本人の希望等も踏まえつつ、能力向上に係る研修等を実施する。
- ・各種研修等へ参加するよう呼びかける。

⑤その他の人事管理

- ・障害者である職員の定着率（常勤・非常勤別）を把握するため、データを収集し、整理・分析を行う。
- ・定期的な面談の設定および必要に応じて随時面談を実施し、職務の進捗状況等の把握や心身への配慮を行う。
- ・障害者の活躍に向けた取組状況の検証および障害者である職員同士の交流やコミュニティ形成の支援として、障害者である職員同士の意見交換会を年度中に1回以上実施する。必要に応じて、職場の同僚や上司を含めて開催する。
- ・中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、働き方やキャリア形成支援等の取組を行う。
- ・本人が希望する場合には、「精神障害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害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。

(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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

6. 計画の実施

4～5月	障害者活躍推進計画の実施状況（目標値に対する実績）の公表
6月	障害者雇用率の算定
8月	意見交換会の実施
12月	障害のある職員に対してアンケート調査実施

※目標値に対する実績および障害者雇用率については、毎年ホームページで公表します。