

福山市障がい者活躍推進計画

2025年（令和7年）3月

— 目次 —

第 1	作成に当たって	1
1	作成趣旨	1
2	作成主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
第 2	本市における障がい者雇用等の状況と数値目標	2
1	障がい者採用試験の実施	2
2	障がい者雇用率の状況	3
3	障がい者雇用率の数値目標	4
4	障がい者定着率の状況と数値目標	4
5	職員アンケート結果	5
第 3	障がい者の活躍推進に向けた取組	9
1	推進体制の整備	9
2	職務の創出・選定・マッチング等	10
3	職場環境の整備	11
4	職員の採用・育成・定着等	11
5	優先調達	13

※本計画における記号の意味

【取組内容】※表記がないものは継続する取組や項目

【新】新たな取組や項目、【拡】拡充等をする取組や項目

第 1 作成に当たって

1 作成趣旨

- 本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした事務職」の職員採用候補者試験の実施や、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。
- 2019年（令和元年）6月の雇用促進法の改正により、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、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」を作成することとされました。
- 本市においても、2020年（令和2年）4月に障がい者活躍推進計画（計画期間を2020年度（令和2年度）から2024年度（令和6年度）までとする）を作成し、法定雇用率の継続的な達成に取り組むとともに、障がいのある職員がその特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、誰もが働きやすい職場づくりを進めるために取り組んできました。
- 引き続き、障がい者活躍推進計画を作成し、障がいのある職員を含めた全職員がお互いに人格と個性を尊重し、「つながり」「気に掛け合う」関係性への理解を深め、能力を有効に発揮し活躍できる職場づくりに向けて更なる取組を進めていきます。
- また、本計画は、SDGs（持続可能な開発目標：Sustainable Development Goals）の目標3「すべての人に健康と福祉を」、目標8「働きがいも経済成長も」、目標10「人や国の不平等をなくそう」の目標に位置付けられ、この3つの目標達成に向けて取組を進めていきます。

関連する目標



2 作成主体

- この計画は、障がいのある職員の有無に関係なく、市長部局、教育委員会、上下水道局、市民病院、議会事務局、選挙管理委員会、監査事務局、公平委員会、農業委員会が市全体で互いに連携して推進していく必要があるため、各任命権者の連名により作成します。

3 計画期間

- 2025年度（令和7年度）から2029年度（令和11年度）までの5年間
- なお、計画期間内においても、毎年度、各任命権者の取組状況等を把握・検証し、必要に応じて本計画の見直しを行います。

4 周知・公表

- 本計画は、グループウェアへの掲載等により、全職員に対して周知するとともに、市のホームページへの掲載等適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び本計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

第2 本市における障がい者雇用等の状況と数値目標

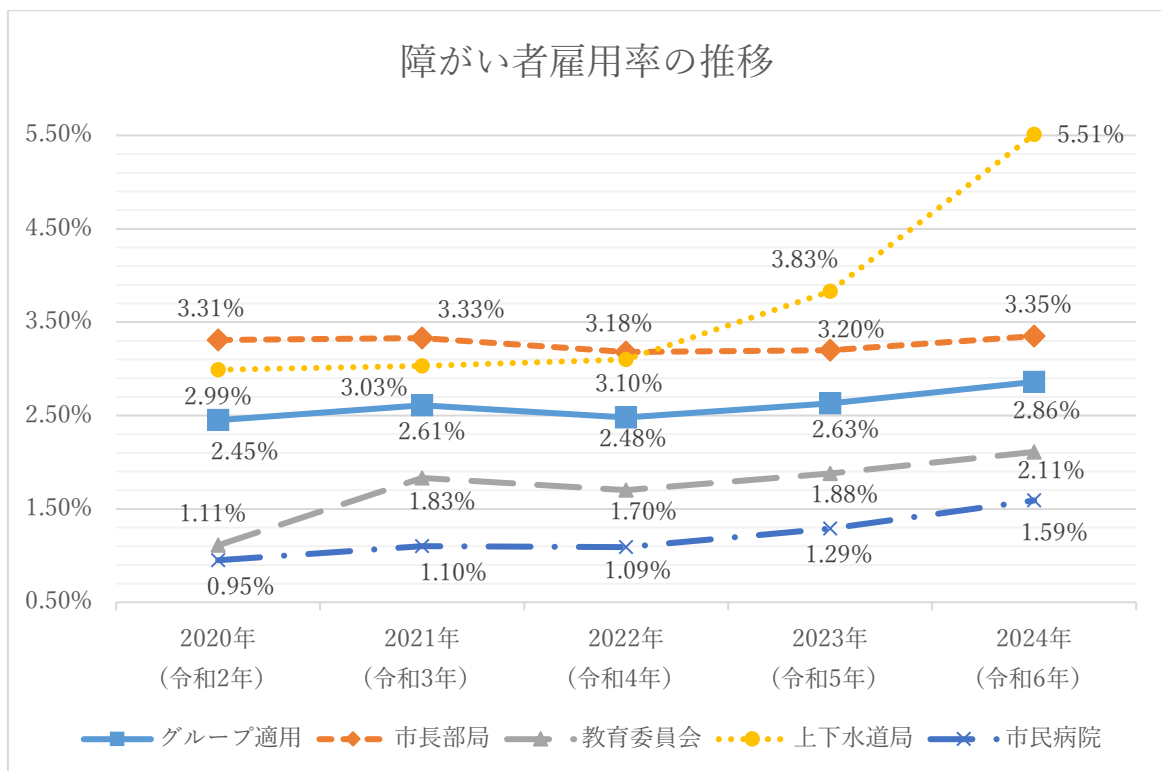
1 障がい者採用試験の実施

- 本市では、1981年度（昭和56年度）から身体障がい者を対象とする「障がいのある人を対象とした事務職」の職員採用候補者試験を実施してきました。
- 2012年度（平成24年度）からは、障がい者の雇用機会の拡大を図るため、非常勤職員の採用試験を実施してきました。
- 2014年度（平成26年度）からは、身体障がい者に加え、知的障がい者及び精神障がい者を対象とする職員採用候補者試験を実施してきました。
- 2023年度（令和5年度）からは、受験資格の年齢を満40歳から45歳に引き上げ、職員採用候補者試験を実施してきました。

2 障がい者雇用率の状況

- 雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本市における、2020年（令和2年）から2024年（令和6年）の各年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。
- なお、本市では、厚生労働大臣の認定を受けて、市長部局、教育委員会、上下水道局及び市民病院を同一の機関とみなして（グループ適用）、障がい者雇用率の算定を行っています。議会事務局、選挙管理委員会、監査事務局、公平委員会、農業委員会は職員数が一定数未満であるため、障がい者である職員の任免に関する状況の厚生労働省への通報の対象外となっています。

〔2020年（令和2年）から2024年（令和6年）までの各年6月1日現在の雇用率〕



区分	2020 年 (令和 2 年)	2021 年 (令和 3 年)	2022 年 (令和 4 年)	2023 年 (令和 5 年)	2024 年 (令和 6 年)
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%

〔2024年（令和6年）6月1日現在の雇用率〕

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者 数	実雇用率
グループ適用	2.8%	6,405.0人	183.0人	2.86%
市長部局	－	3,971.0人	133.0人	3.35%
教育委員会	－	1,279.5人	27.0人	2.11%
上下水道局	－	236.0人	13.0人	5.51%
市民病院	－	628.5人	10.0人	1.59%

3 障がい者雇用率の数値目標

〔各年6月1日現在の目標雇用率〕

区分	2025 年 (令和 7 年)	2026 年 (令和 8 年)	2027 年 (令和 9 年)	2028 年 (令和 10 年)	2029 年 (令和 11 年)
法定雇用率	2.80%	2.80%	3.00%	3.00%	3.00%
目標雇用率 (グループ適用)	2.93%	3.00%	3.07%	3.14%	3.20%
市長部局	—	—	—	—	3.75%
教育委員会	—	—	—	—	2.40%
上下水道局	—	—	—	—	5.60%
市民病院	—	—	—	—	2.00%

※法定雇用率の引上げがあった場合、各年6月1日現在の法定雇用率以上を目標雇用率とする。

4 障がい者定着率の状況と数値目標 【新】

- 法定雇用率の引上げにより、今後も障がいのある職員の増加が見込まれるため、より一層、職場定着に向けた取組が必要となります。
- 本市における、2020年度（令和2年度）から2023年度（令和5年度）までの定着率は、次のとおりとなっています。
- なお、定着率の状況は、全ての任命権者の状況、数値目標となります。
- 定着率は年度ごとに以下の方法で算定します。

$$\frac{\text{年度中に採用し、当該年度末時点で在籍していた職員数}}{\text{年度中に採用した職員数}} \times 100 \quad (\%)$$

〔2020年度（令和2年度）から2023年度（令和5年度）までの定着率〕

区分	2020 年度 (令和 2 年度)	2021 年度 (令和 3 年度)	2022 年度 (令和 4 年度)	2023 年度 (令和 5 年度)
定着率	100%	78. 6%	88. 2%	90. 9%

〔各年度の目標定着率〕

- 各年度の目標定着率は100%とします。

5 職員アンケート結果

- 次のとおり、障がいのある職員を対象にアンケート調査を実施しました。
- 前計画作成時点と比較し、働きやすさの満足度、障がい者雇用への理解、人事やサービス等に関する制度の整備については、肯定的な回答が約60%から70%となっており、大きく変化はありません。物理的な作業環境については、肯定的な回答が前計画作成時点の45%から68%と増加しており、施設のバリアフリー化等の進んだ結果が表れています。
- 今回の調査で新規項目となる、相談体制等の整備状況については、肯定的な回答が52%に止まっており、相談体制の充実が必要です。また、障がいへの配慮の状況についても、58%が肯定的な回答となっており、より一層、各職場・職員の障がい者雇用への理解を促進していくことが必要です。

（調査概要）

区分	職場等の満足度に関するアンケート調査
調査目的	障がいのある職員一人一人が、障がいの特性や個性に応じて能力を十分に発揮することができ、職場のなかで自分らしく活躍し、障がいのある職員を含む全ての職員にとって、働きやすい職場環境となるよう取組を推進するために実施するもの。
調査対象	障がいのある職員
調査方法	逡送による配布・回収
調査期間	2024 年（令和 6 年）5 月 27 日から同年 6 月 17 日まで
回収率	59. 3%

※構成比は、小数点以下第 1 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

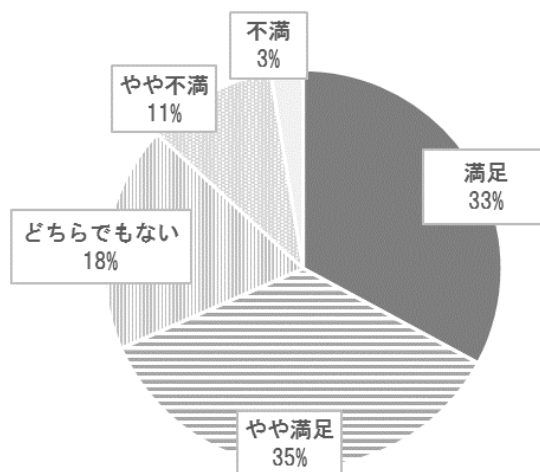
(調査結果)

※ () 内の%は、前計画作成時(2020年(令和2年))の職員アンケート結果

○問 福山市は働きやすい職場だと思いますか。

「やや満足」が35%と最も高く、次いで「満足」が33%、「どちらでもない」が18%で続いています。

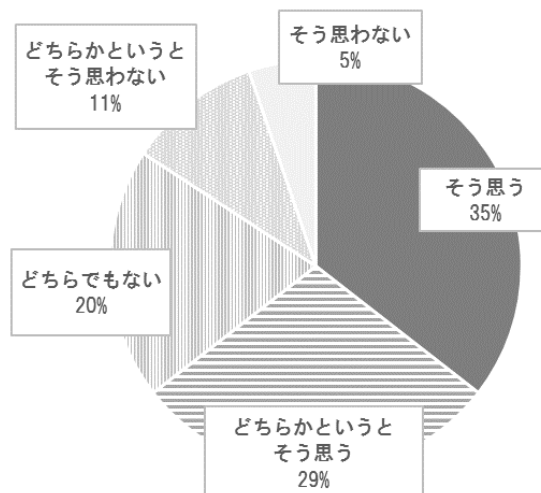
「満足」「やや満足」を合わせると68%(70%)が肯定的な回答となっています。



○問 職場内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。

「そう思う」が35%と最も高く、次いで「どちらかというと思う」が29%、「どちらでもない」が20%で続いています。

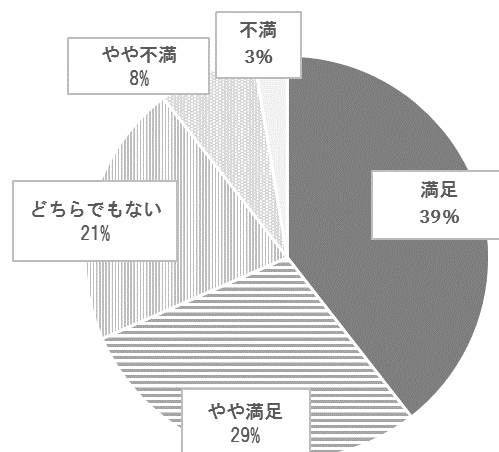
「そう思う」「どちらかというと思う」を合わせると64%(61%)が肯定的な回答となっています。



○問 職場における物理的な作業環境（施設等のハード面、動線の確保、機器の導入等）が整っていると思いますか。

「満足」が39%と最も高く、次いで「やや満足」が29%、「どちらでもない」が21%が続いています。

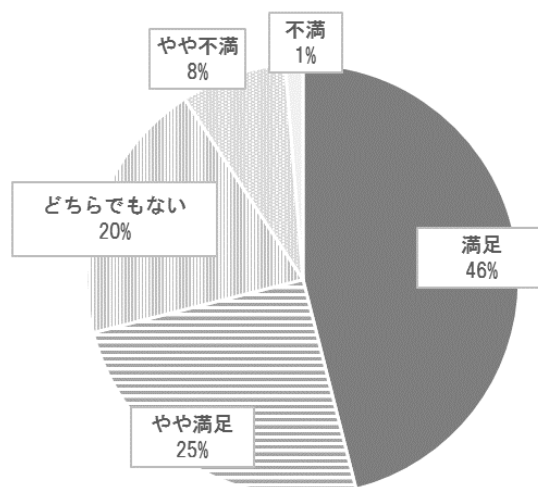
「満足」「やや満足」を合わせると68%（45%）が肯定的な回答となっています。



○問 職場における人事、服務等に関する制度（勤務時間、休暇等）が整っていると思いますか。

「満足」が46%と最も高く、次いで「やや満足」が25%、「どちらでもない」が20%が続いています。

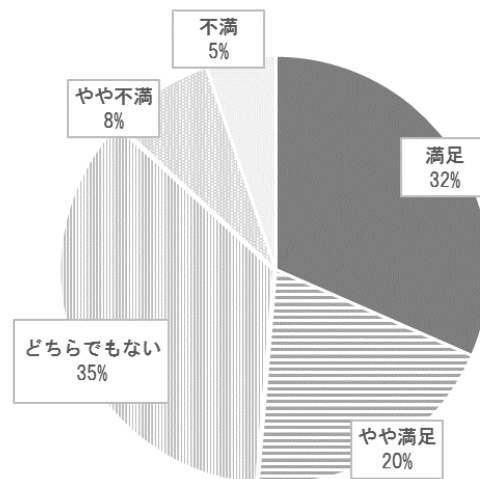
「満足」「やや満足」を合わせると71%（74%）が肯定的な回答となっています。



○問 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知等）が整っていると思いますか。

「どちらでもない」が35%と最も高く、次いで「満足」が32%、「やや満足」が20%が続いています。

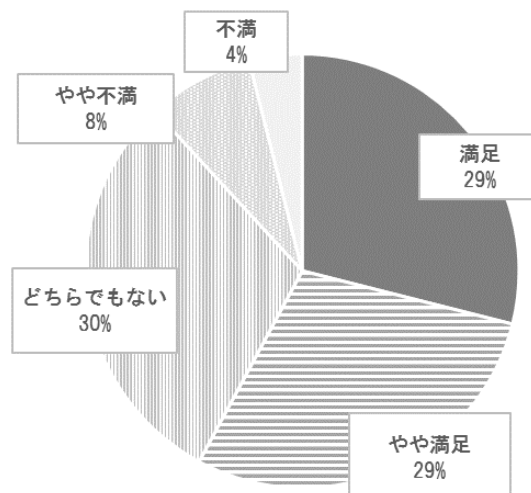
「満足」「やや満足」を合わせると52%が肯定的な回答となっています。



○問 勤務するうえでの障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担、業務指示等）が適切だと思いますか。

「どちらでもない」が30%と最も高く、次いで「満足」「やや満足」が29%が続いています。

「満足」「やや満足」を合わせると58%が肯定的な回答となっています。



第3 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい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には、推進体制を整備し、計画作成から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルの確立を図ります。
- また、障害者職業生活相談員の配置により、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を充実させるとともに、全ての職員の障がい者雇用等の理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 庁内検討会議の開催等

- ア 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の開催
関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を開催し、取組状況を把握・検証します。
- イ 職員アンケート等の実施
障がい者の活躍推進に向けた取組について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。
- ウ 「障害者雇用推進者」の選任
関係部長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

(2) 相談体制の充実等

- ア 「障害者職業生活相談員」の配置
各人事担当課に「障害者職業生活相談員」を配置します。
相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。
- イ 障害者職業生活相談員等による相談の実施
各人事担当課において、障がいのある職員本人や、職場で支援に当たる管理監督者等からの相談に応じます。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。

(3) 障がい理解の促進

ア 管理監督者向け研修の実施

新任の管理監督者を対象に、障がい理解に係る内容を盛り込んだ研修を実施します。

イ 新採用職員研修の実施

新採用職員を対象に、障がい理解に係る内容を盛り込んだ研修を実施します。

ウ 職場研修の実施

障がい理解や適切な対応等について理解を深めるため、職場研修等を実施します。

2 職務の創出・選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職務の創出を行うとともに、職員一人一人の障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

取組内容

ア 職務の創出 【新】

障がいのある職員の活躍を推進していくため、組織内調査の実施により既存業務の切出しや新規業務の創出について検討を行います。

イ 採用時の配慮事項の確認

採用予定者に対する要配慮事項の確認を実施するなど、職員一人一人の障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

ウ 障害者職業生活相談員等との面談の実施 【拡】

採用後も、障害者職業生活相談員や所属の管理監督者による面談等を実施します。また、相談員は巡回訪問相談等により、障がいのある職員との情報交換や交流を図り、職員一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、就労支援機器等の整備や利便性の向上に係る検討を行います。

イ 障害者職業生活相談員等との面談の実施（再掲）【拡】

採用後も、障害者職業生活相談員や所属の管理監督者による面談等を実施します。また、相談員は巡回訪問相談等により、障がいのある職員との情報交換や交流を図り、職員一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

4 職員の採用・育成・定着等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うに当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針^{※1}」及び「合理的配慮指針^{※2}」等を十分に踏まえて対応します。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

※1 「障害者差別禁止指針」…全ての事業主を対象に、募集や採用に関して障がい者であることを理由とする差別を禁止することなどを定めた指針

※2 「合理的配慮指針」…全ての事業主を対象に、募集や採用時には障がい者が応募しやすいような配慮を、採用後は仕事をしやすいような配慮をすることなどを定めた指針

取組内容

(1) 障がい者採用の取組

ア 採用試験時の対応

車椅子や拡大鏡の使用、点字による受験など、採用試験の実施に当たり、障がいの内容に応じて必要な配慮を行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

職員が安心して研修を受講できるよう相談に応じます。また、自らのスキル・能力の向上を図ることができるよう、研修の場を提供します。

イ 研修受講に当たっての配慮

本人の希望や障がいの特性に応じて、手話通訳の実施など研修受講に当たり必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア 多様で柔軟な働き方の推進【新】

ワーク・ライフ・バランスの向上を図るため、テレワークやフレックスタイム制の推進により働きやすい職場環境の整備を行います。

イ 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの向上を図るため、年次休暇等の各種休暇の取得を促進します。

(4) 定着率向上に向けた取組【新】

ア 障がい特性を踏まえた職務の選定、マッチング等

障害者職業生活相談員や所属の管理監督者による面談、障がいのある職員の配慮申出書・自己申告書等を通じて、職員一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、職場の環境等を勘案する中で、業務との適切なマッチングを図ることで職場定着を推進します。

5 優先調達

基本的な考え方

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、障がい者就労施設等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

ア 障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注等の取組を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。