

# 彦根市障害者活躍推進計画

令和8年4月

【目次】

# 目次

I 計画の基本的事項 .....	1
策定主体 .....	1
計画期間 .....	1
彦根市における障害者雇用に関する課題及び取組 .....	1
II 目標 .....	1
① 採用に関する目標 .....	1
② 定着に関する目標 .....	2
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標 .....	2
④ キャリア形成に関する目標 .....	2
III 取組内容 .....	2
1. 障害者の活躍を推進する体制整備 .....	2
(1)組織面 .....	2
(2)人材面 .....	3
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 .....	3
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 .....	3
(1)職務環境 .....	3
(2)募集・採用 .....	3
(3)働き方 .....	4
(4)キャリア形成 .....	4
(5)その他の人事管理 .....	4
4. その他 .....	4
5. スケジュール .....	4
職場等の満足度に関するアンケート調査結果(令和 7 年度) .....	4

I 計画の基本的事項	
策定主体	彦根市長 彦根市教育委員会 彦根市病院事業管理者 彦根市消防長 彦根市議会議長 彦根市農業委員会 彦根市代表監査委員
計画期間	令和 8 年 4 月 1 日～令和 13 年 3 月 31 日(5 年間)
彦根市における障害者雇用に関する課題及び取組	<p>・本市における障害者雇用率は、令和 7 年6月1日時点において市長事務部局(行政委員会を含む。)は3.2%と法定雇用率(2.8%)を上回っているが、病院および教育委員会を含めた本市全体での障害者雇用率は2.03%となり、令和 6 年6月1日時点の2.41%よりも減少し、法定雇用率も下回っている状況である。</p> <p>※法定雇用率から消防は除外されている。</p> <p>・令和 7 年 10 月に、各部局の長が出席する会議において、本市の障害者雇用率が法定雇用率を下回っていることを報告し、課題意識の共有化を図った。</p> <p>・職員の障害者理解を深めるための取組が必要である。</p> <p>・今後も、関係法令の改正により障害者雇用率の引上げがあることを踏まえ、障害者雇用を促進する立場である公的機関としては、更なる雇用促進を行っていく必要がある。</p> <p>・障害者雇用を促進するに当たっては、職員個々の障害特性に応じた職場環境の整備や働き方の見直しが必要であり、より障害者に配慮した取組が求められる。</p> <p>・課題を解決するための取組を検討・実施するには、実施状況を把握・点検する体制を構築し、PDCAサイクルの確立を講じる必要がある。</p>
II 目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>○計画期間の各年度において、彦根市全体として法定雇用率を上回れるよう障害者の採用を進める。</p> <p>※公募での採用に加え、就労体験を活用した採用を積極的に行うことにより、職場への円滑な受け入れと職場定着を図る。</p> <p>(参考)</p> <p>令和 7 年 6 月 1 日時点の実雇用率 2.03%</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>

② 定着に関する目標	<p><b>【定着率】</b></p> <p>障害者を対象とした市職員採用選考により採用された職員について、職場環境を理由とする不本意な離職を生じさせないこととし、採用後 1 年間の定着率100%を目指す。</p> <p>(参考)</p> <p>令和 6 年度に採用した障害者である職員の定着率 100%</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年の任免状況通報のタイミングで前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><b>【満足度】</b></p> <p>○障害者である職員を対象としたアンケートにおいて、以下の項目を定期的に把握し、彦根市全体として肯定的な回答の割合が 80%以上となるよう目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・彦根市に就職し、現在働いていることについての全体評価 (「満足」、「やや満足」の合計)</li> </ul> <p>(参考)</p> <p>令和 7 年度のアンケート調査結果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・彦根市に就職し、現在働いていることについての全体評価 「満足」と「やや満足」を合計した数の割合 82%</li> </ul> <p>(評価方法等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年に1回、障害者である職員を対象にアンケート調査を実施し、現状の職場に対する満足度を把握する。</li> <li>・また、その中で、改善要望や改善要望に対する進捗状況等を具体的に聴取し、適宜、実施状況を把握できるようにする。</li> <li>・アンケート調査をPDCAサイクル確立のためのツールとしても活用し、その結果や要望をもとに、実施状況の分析や計画の見直しを行っていく。</li> </ul>
④ キャリア形成に関する目標	<p><b>【研修の実施、障害者である職員が担当する職務の拡大】</b></p> <p>○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とともに、必要な合理的配慮を検討し、受講できるようにする。</p> <p>○障害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>
<b>Ⅲ 取組内容</b>	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p><b>【推進体制】</b></p> <p>○障害者雇用の促進および本計画の円滑な実施を図るため、障害者雇用推進者として、各任命権者の部局の部長級または次長級の職員を選任する。</p> <p>○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、人事担当課の課長級または課長補佐級の職員を選任する。</p> <p>○職員アンケートの実施</p>

	<p>・障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害者である職員に対するアンケートを実施し、障害者雇用の促進と継続を図るための取組に反映する。</p>
(2)人材面	<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)、その他適当と思われる職員(障害者である職員を部下にもつ管理職の職員、所属で担当業務を直接指導する職員等)については、必要に応じて滋賀労働局やハローワークが開催する講習に参加する等、知識・ノウハウの習熟を図る。</p> <p>○職員に対し、障害に関する理解促進のための啓発・研修を実施する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○障害者である職員の能力や希望も踏まえ、職務整理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。</p> <p>○新規採用や人事評価面談時などの機会に、障害者である職員と面談を行い、業務の適切なマッチングが出来ているか等の点検を行う。</p>
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	<p>○新規に採用した障害者である職員については、採用面接時やその他面談時など機会を捉えて必要な合理的配慮事項について把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○措置を講じるにあたっては、障害者で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。</p>
(2)募集・採用	<p>○採用試験においては、必要な配慮事項を具体的に聴取することで、それぞれの障害の特性に配慮した試験を実施する。具体的には、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、障害特性に配慮した採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、合理的な理由なく、以下の条件設定や質問等による制限を行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定すること。</li> <li>・「自力で通勤できること」や「介助者なしで業務遂行が可能であること」といった、本人の能力や配慮事項を決めつける質問や条件を設定すること。</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」を募集条件に設定すること。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。</li> </ul> <p>○勤務形態に一定の融通が利き、採用者の状態を考慮した勤務形態を設定できることから、会計年度任用職員としての採用を更に進める予定である。</p> <p>○現に会計年度任用職員として一定期間勤務する障害者である職員に限定した公募を実施し、勤務実績を考慮した選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップ制度」について、他団体への情報収集を行うなど、導入に向けた検討を行う。</p>

(3)働き方	<p>○時間単位の年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○テレワーク勤務が可能となる業務の検討を行うなど、障害者である職員自身が個々の障害の特性や能力に合わせたワークスタイルを選択できる仕組みづくりの検討を行う。</p>
(4)キャリア形成	<p>○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。</p> <p>○各種研修等へ参加するよう呼びかける。</p> <p>○現に会計年度任用職員として一定期間勤務する障害者である職員に限定した公募を実施し、勤務実績を考慮した選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップ制度」について、他団体への情報収集を行うなど、導入に向けた検討を行う。(再掲)</p>
(5)その他の人事管理	<p>○1on1ミーティングなどを活用し、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調等への配慮を行う。</p> <p>○新規採用職員においては、採用前に本人の希望や必要に応じて、人事課との面談を実施し、勤務するにあたっての配慮事項を十分に聴取した上で、配属先や担当業務の選定(マッチング)を行う。</p> <p>○該当職員の上承のもと、人事課が把握した配慮事項を配属先とも共有を図り、障害者である職員が、職場環境に円滑に適応できるよう配慮する。</p> <p>○必要に応じて該当職員と人事担当課、配属先の三者での話し合いの場を設ける。</p> <p>○障害者である職員が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、関係所属や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。</p>
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。</p>
5. スケジュール	
	<p>4～5月 障害者活躍推進計画および実施状況の公表</p> <p>6月 障害者雇用率算定</p> <p>12月 アンケート調査</p> <p>1月 アンケート調査の分析、計画の見直し</p> <p>随時 フォローアップ面談</p> <p>上記スケジュールにてPDCAサイクルを回す計画とし、密な情報共有と継続的にサポートできる体制を確立する。</p>

《資料》

職場等の満足度に関するアンケート調査結果(令和7年度)

# 彦根市障害者活躍推進計画

## 職場等の満足度に関するアンケート

### 調査結果

○実施期間

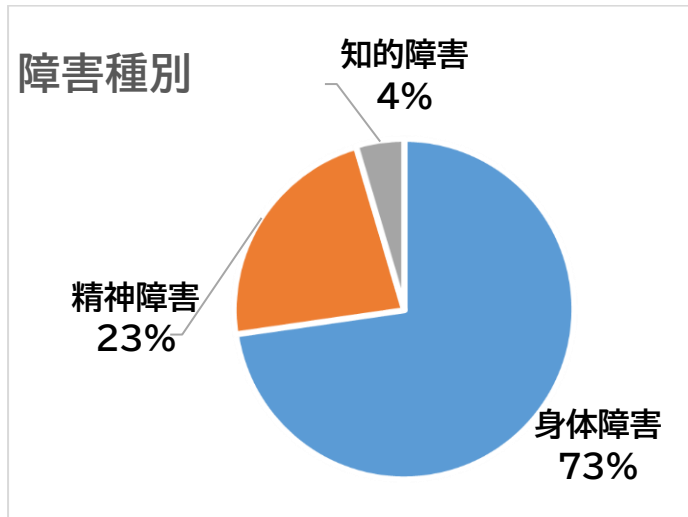
令和7年12月1日～令和7年12月25日まで

○対象

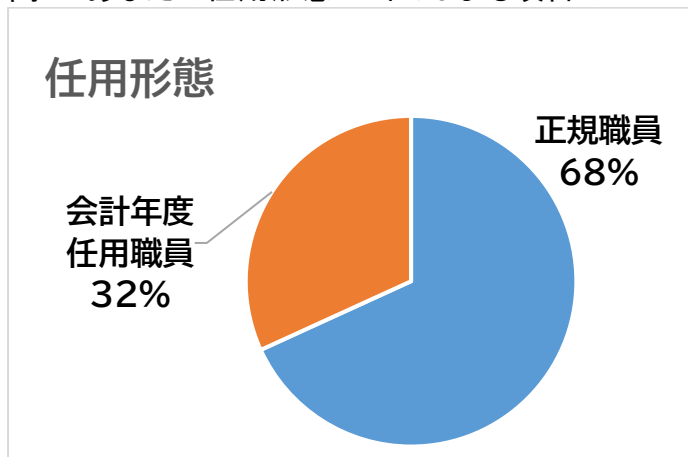
障害者手帳等を持つことを人事部人事課において把握している職員

○有効回答数:22件

問1 あなたに当てはまる全ての項目の口に✓を付けてください。

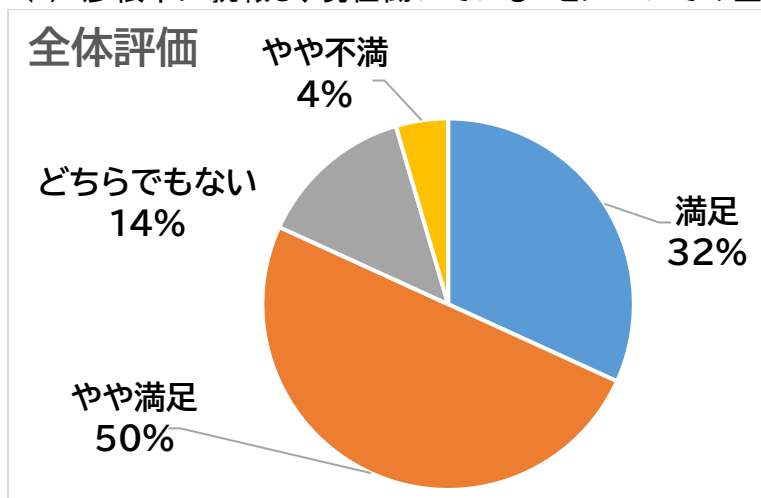


問2 あなたの任用形態に当てはまる項目の口に✓を付けてください。

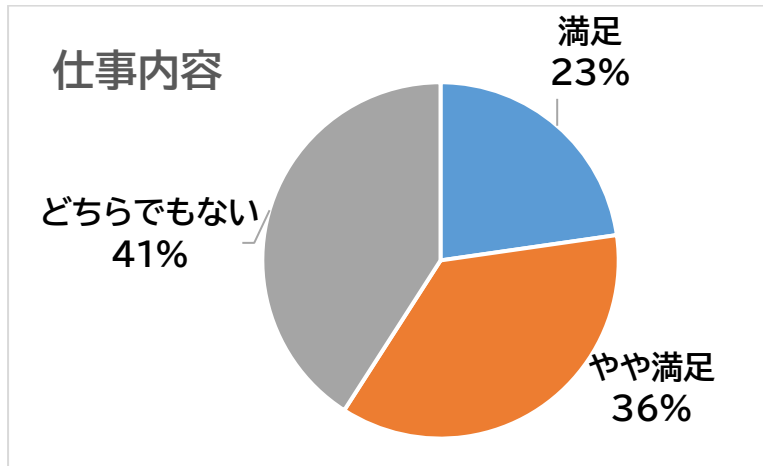


問3 それぞれの質問について、最も当てはまる項目の口に✓を付けてください。

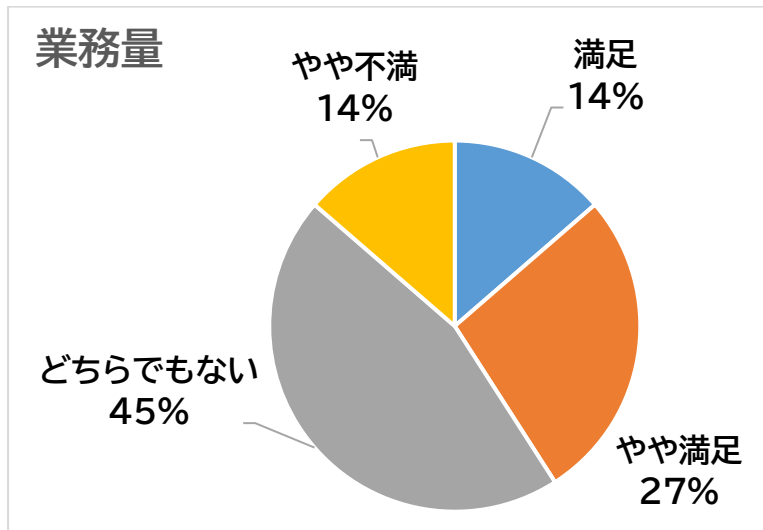
(1) 彦根市に就職し、現在働いていることについての全体評価



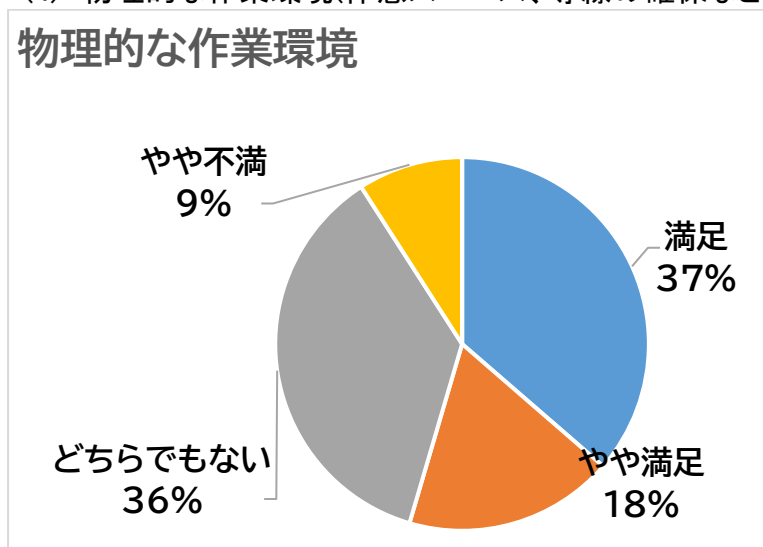
(2) 現在の仕事内容



(3) 現在の業務量

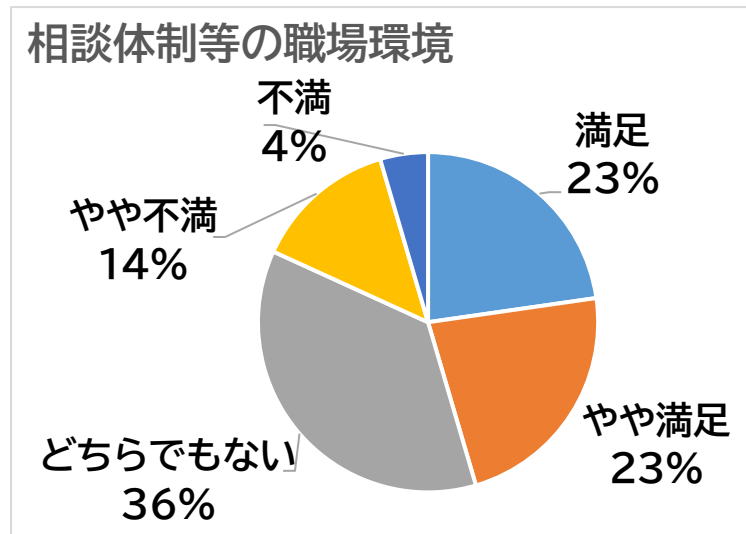


(4) 物理的な作業環境(休憩スペース、導線の確保など)について



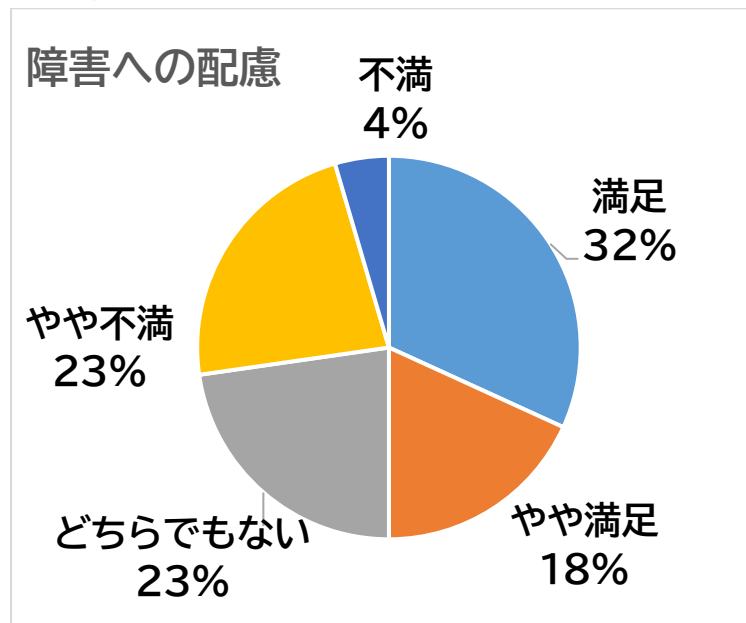
※「やや不満」の回答の具体的内容は、「休憩スペース」、「就労支援機器の整備」についてでした。

(5) 相談体制等の職場環境(遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など)について



※「やや不満」、「不満」の回答の具体的内容は、“遠慮なく相談できる環境”、“相談方法の周知”、“定期的な面談の実施”についてでした。

(6) 勤務する上での障害への配慮(障害特性に合った業務分担・業務指示など)について



※「やや不満」の回答の具体的内容は、“障害特性に合った業務分担・業務指示”、“その他”についてでした。