

第二期網走市障がい者活躍推進計画

(計画期間：令和7年4月1日～令和12年3月31日)

(令和7年3月)

網 走 市 長

網 走 市 議 会 議 長

網 走 市 教 育 委 員 会

網 走 市 選 挙 管 理 委 員 会

網 走 市 代 表 監 査 委 員

網 走 市 農 業 委 員 会

1. 計画の趣旨

平成 30 年に、国及び地方公共団体において、障害者雇用率制度の対象となる障害者数に不適切な計上があり、多くの機関で法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。

この事態を契機に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、国及び地方公共団体においては、民間企業に率先して障害者雇用を継続的に推進する責務が課せられました。これを受け、令和 2 年 4 月から令和 7 年 3 月までを計画期間とする「網走市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がい者の雇用促進と職場定着に向けた取組を推進してきたところです。

これまでの取組を通じて、障がいのある職員の安定した雇用と職場定着を図ってまいりましたが、社会情勢の変化や障害者雇用に関する制度改正により、さらなる多様な働き方や合理的配慮の充実が求められています。特に、令和 6 年 4 月以降、法定雇用率は 3.0%に引き上げられ（経過措置として、令和 8 年 6 月 30 日まで 2.8%）、これに対応した継続的な雇用拡大が必要となります。

障害者雇用を進めるためには、同一職場に長期に定着するだけでなく、障害の特性に応じた業務配置やキャリア形成支援を通じて、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、職業生活において活躍できる環境づくりを推進することが重要です。

現行計画の終了を迎えるにあたり、これまでの取組状況を踏まえつつ、障がいのある職員が、その能力を有効に発揮し職業生活において活躍できるよう、「第二期網走市障がい者活躍推進計画」を策定します。なお、本計画については、その障害者雇用に関する内容を、効果的かつ確実に実行するため、各任命権者共通のものとしています。

2. 計画の期間

本計画期間は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3. 前計画期間中（令和2年度から令和6年度）の目標に対する達成状況及び 取組内容の実施状況

1. 目標に対する達成状況

（1）採用に関する目標 （表 1）

	法定雇用障害者数：上段／雇用者数：下段 （名）				
	R2	R3	R4	R5	R6
網走市	7	8	8	8	8
	9	10	10	9	11
網走市 教育委員会	3	3	4	4	4
	3	3	4	5	5

（2）定着に関する目標

目標：不本意な離職者を生じさせない。

状況：中途退職は生じておりません。

（3）職場等の満足度に関する目標

目標：働いていることについての全体評価の満足度「満足」が80%以上

満足度	R 2	R3	R4	R5	R6
満足	50.0	62.5	50.0	75.0	66.7
やや満足	50.0	37.5	50.0	25.0	33.3
どちらでもない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
やや不満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

（4）キャリア形成に関する目標

目標：障がいのある職員が担当する新たな職務を検討

状況：新たに担当した職務はありませんでした。

2. 取組内容の実施状況

- ・ 障害者雇用促進者として、企画総務部長を選任しました。
- ・ 障害者職業生活相談員として、職員課長を選任しました。
- ・ 産業医、職員課保健師、職員課を相談窓口としました。
- ・ 障がいのある職員からの要望により、タブレット端末を貸与しました。

4. 障がい者雇用に関する課題

網走市及び教育委員会では、前計画期間中、法定雇用障害者数を上回る障害者を雇用してきました（表 1）。しかしながら、今後は該当職員の定年等による退職が見込まれることに加え、法定雇用率の引き上げ（令和 8 年 7 月には 3.0%へ引上げ）が予定されており、障害者雇用の維持・拡大に向けた取組が求められます。

これらの状況を踏まえ、募集・採用の強化に加え、職場定着やキャリア形成の充実にも取り組み、安定した雇用環境の確保を図る必要があります。

こうした中、前回計画策定時（令和 2 年）から現在までの間に、職場環境や働き方は大きく変化しました。事務系職員には chromebook が貸与され、行政文書の電子決裁・電子保存の導入が進み、業務のペーパーレス化や決裁手続きの効率化が実現しました。これにより、障がいのある職員にとって、書類の持ち運びや押印などの物理的負担が軽減されるとともに、情報の入手や共有が容易になり、より柔軟な業務遂行が可能となる場面が増えています。

また、庁舎の移転により、バリアフリー化が進み、身体障害のある職員を含む全ての職員がより快適に働ける環境が整備されました。

こうした変化を踏まえ、今後は、ICT 機器を活用した業務の標準化や、職員の操作支援・研修の充実を進めるとともに、バリアフリー環境の維持・改善を継続し、障がいのある職員がより働きやすい環境の確保することが求められます。

5. 目標

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の2第1項に規定する障害者活躍推進計画作成指針に基づき、障がい者雇用を促進するため、次のとおり目標を設定することとします。

(1) 採用に関する目標

対象となる機関	網走市、教育委員会		
目標	法定雇用障害者数以上の障がい者を雇用		
現在の状況	機 関	法定雇用 障害者数	雇用者数
	網走市	8 名	11 名
	教育委員会	4 名	5 名
	※雇用者数は、令和6年障害者任免状況通報数値。		
評価方法	毎年の障害者任免状況通報により把握・進捗管理		

対象となる機関	網走市及び教育委員会以外の機関
目標	障がい者雇用に関する理解が深まるよう推進

(2) 定着に関する目標

対象となる機関	障がいのある職員を雇用する機関
目標	不本意な離職者を生じさせない。
現在の状況	令和6年度における離職者なし。
評価方法	人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

(3) 職場等の満足度に関する目標

対象となる機関	障がいのある職員を雇用する機関
目標	現在、働いていることについての全体評価の満足度「満足」が 80%以上
現在の状況	令和7年1月アンケート実施 「満足」：66.7%、「やや満足」：33.3%
評価方法	障がいのある職員（新規採用除く）を対象としたアンケート調査を実施し、把握・進捗管理

(4) キャリア形成に関する目標

対象となる機関	すべての機関
目標	障がいのある職員が担当する新たな職務を検討
評価方法	人事記録を元に、把握・進捗管理

6. 取組内容

目標の達成に向け、次に掲げる事項を実施します。

(1) 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- ・ 障害者雇用推進者として、企画総務部長を選任し、全庁的な取組を推進します。
- ・ 障害者職業生活相談員を配置し、障がいのある職員を支援します。
- ・ 障害者職業生活相談員のほか、産業医、職員課保健師、職員課を相談窓口とするとともに、必要に応じ同様の障がいのある職員にも問い合わせるなど、障がいのある職員が相談しやすい体制を整え、周知します。
- ・ 外部の関係機関（就労支援機関、ハローワーク等）との連携を強化するとともに、他自治体との情報共有・連携体制を構築します。

② 人材面

- ・ 障害者職業生活相談員に、北海道労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習会を受講させ、専門的な支援スキルを向上させます。
- ・ 障がいのある職員からの申し出や所属長が必要と認める場合は、ジョブコーチや障がい者就業・生活支援センターによる個別の支援を認め、相談支援体制の確保に努めます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 各職場にアンケート等を実施し、現に障がいのある職員が行っている職務の他に、新たな職務を検討します。
- ・ 在職中の疾病、事故などで障がいを負い、従来の職務遂行が困難となった職員から相談があった場合には、負担なく遂行できる職務への転換を検討します。
- ・ デジタル化の進展を活かし、障がいのある職員でも取り組みやすい業務プロセスを目指します。

(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

- ・ 障がいのある職員の業務遂行を支援するため、職場環境の改善、必要に応じた補助機器の導入を検討します。
- ・ 新規に採用した障がいのある職員については、面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置に努めます。
- ・ 措置を講じる場合は、障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- ・ 障がいのある職員等への合理的配慮のあり方について周知に努め、必要に応じ、職員研修を実施します。

- ・庁舎の移転により大幅に進んだバリアフリー環境を適切に維持するとともに、すべての勤務場所において、障がいのある職員が安心して働けるよう、必要な環境改善を継続します。
- ・ICTを活用した業務の効率化（Chromebookの活用、電子決裁・電子保存など）を推進し、負担軽減と業務遂行の柔軟性を確保します。

② 募集・採用

- ・特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等、障がいのある方からインターンシップの申し込みがあった場合には、可能な限り受け入れを行います。
- ・採用選考にあたり、障がいのある方からの要望を踏まえ、試験を受けやすい環境を整備します。
- ・採用時の不適切な取扱いを行わないことを徹底し、以下の条件を設定しません。

特定の障がいの排除、または特定の障がいに限定すること。

自力で通勤できることを設定すること。

介助者なしで業務遂行が可能であることを設定すること。

「就労支援機関に所属・登録し、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こと。

特定の就労支援機関からのみ受け入れをすること。

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。
- ・本人の希望に応じた短時間勤務による就業を促進します。

④ キャリア形成

- ・研修受講に必要な合理的配慮を検討し、職務遂行に必要な研修機会を提供します。
- ・職務遂行に必要な資格取得の支援を行い、キャリア形成の支援に努めます。

- ・業務実績や職員の能力を踏まえ、人事評価の結果に基づいた業務目標を適切に設定し、能力の発揮と成長を支援します。

⑤ その他の人事管理

- ・在職中に疾病、事故等により障がいを負った職員に対して、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等を行います。

(4) その他

- ・予算の適正な使用、契約における公正性及び競争性を留意しつつ、障がい者就労支援施設等からの物品等の調達実績額が、前年度の実績額を上回ることを目標とします。

(参考資料)

障がい者である職員に対する
「職場等の満足度に関するアンケート調査」結果

実施年月：令和7年1月実施

回収率：75%

○障がい種別

身体	知的	精神
100%	0%	0%

○現在、働いていることについての全体評価

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%

○現在の仕事内容

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

○現在の業務量

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%

○物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%

○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）

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%

○勤務する上での障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示など）

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%

網走市障がい者活躍推進計画

令和 7 年 3 月発行

発行者 網走市

編集 網走市企画総務部職員課

〒093-8555 網走市南 5 条東 1 丁目 1 0 番地

電話 0152-44-6111