

高岡市障がい者活躍推進計画の進捗状況について

1 目標として掲げた項目の実績について

計画の中で掲げた3つの数値目標の進捗状況は、次のとおりである。

(1) 採用に関する目標

全任命権者において、障がい者法定雇用率から算出される必要雇用数を達成すること

各年度6月1日時点【法定障がい者雇用率：2.8%】

	市長部局		教育委員会		上下水道局	
	R7	R6	R7	R6	R7	R6
算定の基礎となる職員数 A	1,596.5※	1,302.0	300.0	300.5	87.0	83.0
必要となる障がい者数 A×2.8%(1未満の端数切捨) B	43.0	36.0	8.4	8.0	2.0	2.0
障がい者雇用職員数 C	43.0	38.5	10.0	9.0	3.0	3.0
不足数 (B-C)	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
実雇用率 (C/A)	2.74	2.96	3.33	3.00	3.45	3.61

○全任命権者において、法定雇用率から算出される必要雇用数を達成

※算定の基礎となる職員数に係る経過措置の縮小により、令和6年度と比べて増加したもの  
(医師、看護師、保育士等の一部を算定の基礎となる職員に含めない経過措置)

(2) 定着に関する目標

目 標	実 績
不本意な離職者が極力生じることのないよう取り組みを進め、定着率が90%以上となること	定着率：100% (令和7年度において、職場環境を理由とした離職は生じていない。)

### (3) 満足度に関する目標

「職場等に関するアンケート調査」を行い、「現在の職場で働いていることの全体評価」が「満足」又は「やや満足」の割合が75%以上となること。

※ ( ) 書きは令和6年度の結果

#### ① 業務量についての評価

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
27.3%	33.3%	15.2%	9.1%	15.2%
(25.0%)	(37.5%)	(8.3%)	(16.7%)	(12.5%)

#### ② 業務内容についての評価

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
33.3%	30.3%	21.2%	9.1%	6.1%
(37.5%)	(33.4%)	(8.3%)	(12.5%)	(8.3%)

#### ③ 物理的な職場環境についての評価

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
33.3%	33.3%	18.2%	12.1%	3.0%
(45.8%)	(25.0%)	(12.5%)	(12.5%)	(4.2%)

#### ④ 相談体制等の職場環境についての評価

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
30.3%	30.3%	21.2%	6.1%	12.1%
(34.8%)	(30.4%)	(21.7%)	(4.4%)	(8.7%)

#### ⑤ 全体評価

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
39.4%	30.3%	21.2%	6.1%	3.0%
(45.5%)	(27.3%)	(4.5%)	(9.1%)	(13.6%)

○全体評価として「満足」、「やや不満」又は「不満」の割合が減少した一方で、「やや満足」又は「どちらでもない」の割合が増加したことから、「満足」又は「やや満足」の割合は69.7%となり、目標とする75%を下回った。

参考：令和6年度の調査実績：72.8%

## 2 取組内容の実施状況

### (1) 障がい者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、人事課長、議会事務局議事調査課長、監査委員事務局事務局長、教育委員会事務局教育総務課長、農業委員会事務局事務局長、上下水道局総務課長を選任した。
- 障がいのある職員の相談窓口である障害者職業生活相談員を選任し、障がいのある職員の相談内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、周知を図っている。

#### ② 人材面

- 新任職員研修等の場を活用して、職員に対して障がいに関する理解促進や啓発のための研修を実施している。

### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定、創出

- 人事評価時における面談等を活用し、障がいのある職員の業務への適用状況等を把握し、必要な場合は対策等を講じている。

### (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ① 職場環境

- 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就労支援機器の購入や作業スペースの確保等職場環境の整備を検討し実施している。

#### ② 採用・募集

- 正規職員、会計年度任用職員それぞれにおいて、障がい者枠を設けて募集・採用を行っている。
- 障がい者枠採用試験の実施に当たっては、次に掲げるような不適切な取扱いが行っていない。

イ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること

ロ 自力で通勤できることといった条件を設定すること

ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること

ニ 「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こと

ホ 特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること

#### ③ 働き方

- 障がいのある会計年度任用職員については、本人の希望や事情に応じて無理なく安定的に働けるような勤務日、勤務時間を設定するなど柔軟に対応している。
- 利用可能な各種休暇制度については、庁内ネットワークの掲示板等を通じて周知を図り、利用促進に努めている。

④ キャリア形成

- 障がいのある会計年度任用職員については、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえて職務を選定している。

⑤ その他の人事管理

- 障がいのある職員からの要望を踏まえ、通勤への配慮等の措置について荷重な負担にならない範囲で適切に対応している。

(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促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を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を図っている。

令和5年度調達実績	令和6年度調達実績
2,710,412 円	2,005,206 円