



第二次郡上市障がい者活躍推進計画

令和7年4月

目 次

○ 趣旨	1
1. 機関名、任命権者	2
2. 計画期間	2
3. 郡上市における障がい者採用等に関する課題	2
4. 目標	3
5. 取組内容	3
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	3
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	4

○ 「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

○ 趣旨

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）が令和元年に改正され、地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣が定めた障害者活躍推進計画作成指針に即して、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。

郡上市では、令和2年4月に「郡上市障がい者活躍推進計画」を作成し、障がい者と障がい者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障がい者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするため、障がい者の採用や障がい者が働きやすい環境の整備などに取り組んできました。また、令和6年1月には、全ての障がいのある職員が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、障害者活躍推進計画作成指針の一部改正（令和5年3月）に伴い、業務の満足度やワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）を目標に加えるなど本計画の一部改訂を行い取組みを進めているところです。

令和7年3月末をもって計画期間が終了しますが、今後も継続して障がい者の活躍推進に向けた取組みを推進するため、令和7年度から令和11年度の5年間を計画期間とした「第二次郡上市障がい者活躍推進計画」を策定します。

なお、本計画は、職員の任用を一括して行っていることや、市全体として障がい者の活躍推進に向けた取組みを行うため、各関係機関が連携して策定し推進することとします。

令和7年4月1日

郡上市長

郡上市議会議長

郡上市選挙管理委員会

郡上市代表監査委員

郡上市公平委員会

郡上市固定資産評価審査委員会

郡上市農業委員会

郡上市消防長

郡上市教育委員会

1. 策定主体

本市全庁で、障がい者の活躍推進に向けた取り組みの推進をしていくこと及び各任命権者が連携して取り組むために連名で計画を策定する。

2. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。なお、計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行います。

3. 郡上市における障がい者採用等に関する課題

障害者雇用促進法では、障がい者の雇用の場の確保のため、法定雇用率が設定されており、令和5年度までは2.6%、令和6年度以降は3.0%となっています。ただし、経過措置として令和6年4月から2.8%に、令和8年7月からは3.0%と段階的に引き上げられることとされています。

郡上市では市長部局で一括して採用活動を行っていること、また、障がい者の希望や特性に配慮して配属を決定していることから、当該複数機関で一括して、雇用率を算出しています。令和5年度からは、精神障がい者雇用の特例措置が適用され、本市の実雇用率は3.01%になりました。同年度中に高齢化や病気の悪化等の理由により6人の退職者がありましたが、新たに5人を任用し、令和6年6月1日時点での実雇用率は2.89%と法定雇用率2.80を上回ることができました。

法定雇用率は経過措置を経て令和8年7月1日から3.0%になることから、計画期間中の法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した職員が職場で活躍できるためには、更なる体制整備や取り組みが必要であると考えています。

○実雇用率の推移（※は、法定雇用率を下回っているが達成と見なされる。）

年 度	実雇用率	雇用人数	換算人数	法定雇用率
平成26年度	2.31%	20人	25.0人	2.30%
平成27年度	2.26% ※	20人	24.5人	
平成28年度	2.39%	20人	26.0人	
平成29年度	2.27% ※	20人	25.0人	
平成30年度	2.30% ※	20人	25.0人	2.50%
令和01年度	2.67%	23人	29.0人	

令和02年度	2.61%	23人	28.5人	
令和03年度	2.58% ※	25人	28.5人	2.60%
令和04年度	2.95%	28人	32.5人	
令和05年度	3.01%	27人	33.0人	
令和06年度	2.89%	26人	31.0人	2.80%

4. 目標

(1) 採用に関する目標

【実雇用率】(令和11年6月1日時点) : 3.0%

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理を行う。

(2) 定着に関する目標

【不本意な離職者】 : 0人

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理を行う。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメント※に関する目標

【満足度に関するアンケート調査】 : 7割以上が「満足・やや満足」と回答

【評価方法】 障がい者との面談により調査を実施する。

(4) キャリア形成に関する目標

【研修機会の提供や相談援助等】 : 新たな職域の開拓を検討する。

【評価方法】 障がい者との面談により、本人の希望を把握する。

※ワーク・エンゲージメント : 「障がいのある職員が仕事に熱心に取り組んでおり、やりがいを感じている状態」

5. 取組内容

(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市長公室人事課長を選任しています。

外部機関(就労支援機関、特別支援学校等)と連携を取りながら、障がい者の採用等に努めておりますが、引き続き外部機関との連携強化を図ります。

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。)は、岐阜労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講することとします。

障がい者を支援するため、職場の同僚、上司等に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための研修等の実施、参加等について検討します。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について引き続き検討を行います。

(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 職務環境

障がい者の要望等を踏まえ、必要な職務環境整備を検討します。

相談窓口、休暇制度などの周知を図るとともに、障がい者の特性や個性に配慮し、必要に応じ、勤務場所や勤務時間の変更等の措置を行います。

新規に採用した障がい者等、継続して配慮が必要な障がい者については、定期的な面談等により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

② 募集・採用

職員の採用等に当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

募集・採用の周知方法については、就労支援機関との連携の他、ホームページや各種広報媒体を活用することとします。

③ 働き方

ワークライフバランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の取得を促進します。

④ キャリア形成

障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、人事異動における配慮を行うとともに、本人の希望を踏まえつつ、キャリア形成のための研修等の機会を提供します。

⑤ その他の人事管理

年1回、障がい者全員と面談を実施し、また必要に応じて随時面談を実施することで状況把握と体調への配慮を行います。

在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、働きやすい職場環境の整備や通院への配慮等の取り組みを行います。