

郡山市職員障がい者活躍推進計画



郡山市長
郡山市議会
郡山市教育委員会
郡山市選挙管理委員会
郡山市監査委員
郡山市農業委員会
郡山市上下水道事業管理者

令和8年4月

1 策定にあたって

(1) 策定趣旨

本市では、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。）等に基づき、令和2年4月に「郡山市障害者活躍推進計画（令和7年度4月に名称を郡山市職員障がい者活躍推進計画へ変更）」を策定し、障がい者の採用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。

このような中、令和4年の障害者雇用促進法改正により、事業者の責務として適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が明確化されるとともに、令和6年度以降、法定雇用率が段階的に引き上げられるなど、障がいのある職員の活躍推進に向けた取り組みの拡大が求められております。

また、本市の市政推進の「羅針盤」である「郡山市第7次総合計画」が令和8年4月に策定されることから、「選ばれるまち郡山」を合言葉に、誰もが笑顔で暮らせる日常と夢を抱ける未来を目指します。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

(2) 郡山市第7次総合計画とのかかわり

郡山市第7次総合計画では、「選ばれるまち」「暮らしの充実・笑顔になれるまち」「経済の活性化」の基本方針のもと、6つの大綱を柱としています。

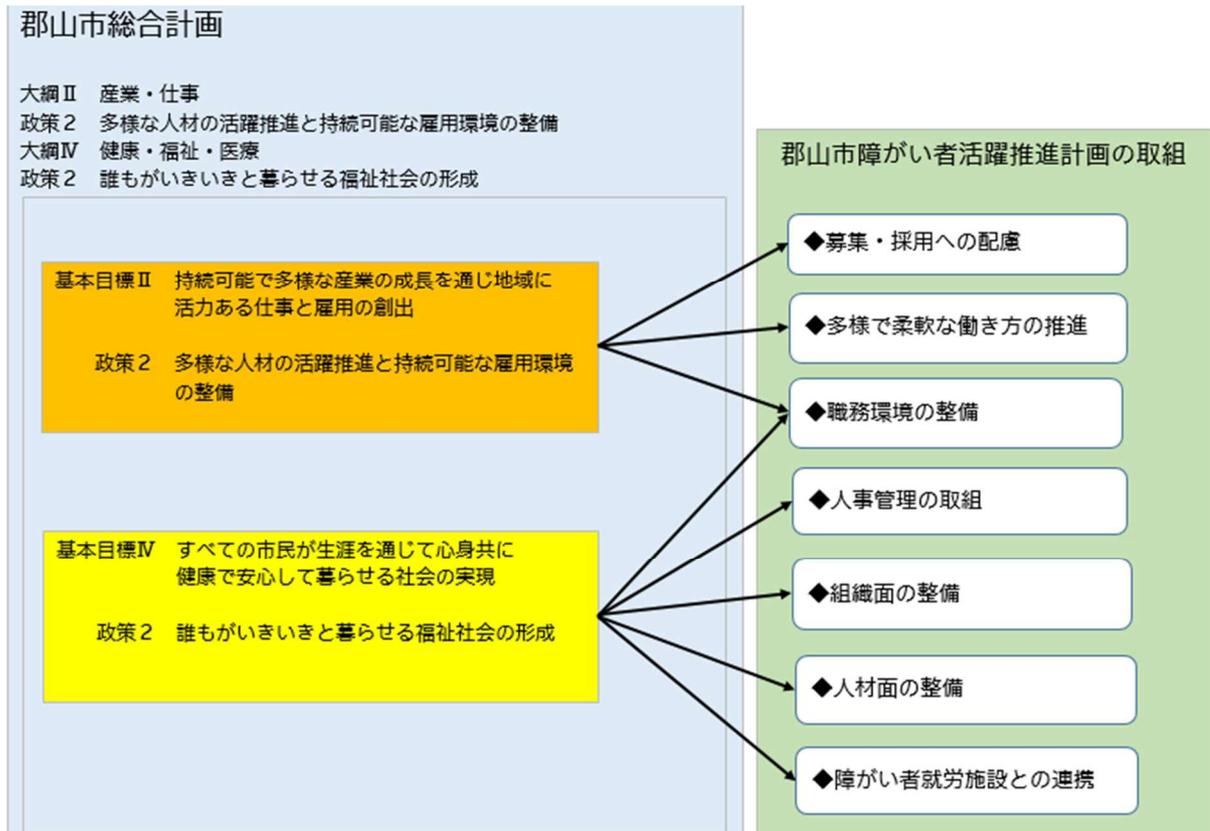
その中でも、

「大綱Ⅱ 政策2 多様な人材の活躍推進と持続可能な雇用環境の整備」

「大綱Ⅳ 政策2 誰もがいきいきと暮らせる福祉社会の形成」

の2つの柱を本市の障がい者雇用における重要項目と考え、個々の多様な特性を尊重するとともに、多様なワークスタイルで活躍できる場の提供を推進し、誰もがいきいきと活躍できる、働きやすい職場環境整備を進めます。

【計画の体系図】



(3) 策定主体

郡山市役所全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、これまで各任命権者にてそれぞれ策定していた計画を統合し、これまで以上に連携して取組みを進めます。

(4) 計画期間

令和8年度から令和11年度までを計画期間（4年間）とします。なお、計画期間内においても、毎年度取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

計画については、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、少なくとも年1回は数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等について周知・公表します。

2 本市における障がい者雇用等の現状

(1) 障がい者採用選考の実施等

本市では、平成 25 年度以降、障がい者を対象とする採用選考を毎年実施してきました。選考実施に際しては、必要に応じ手話通訳者を配置（聴覚障がい者への配慮）、試験手順等の筆談による説明（聴覚障がい者への配慮）、面接時間を通常より長めに確保するなど、採用選考に臨みやすいよう配慮を行っています。

平成 30 年度からは、非常勤職員（現会計年度任用職員）に対しても障がい者を対象とする採用選考を実施しており、正職員同様、配属時のミスマッチを無くすため、雇い入れ時には面談の時間を設け、必要な配慮等について本人に確認することで、障がいの特性や業務適性等を考慮しながら適切な配置に努めています。

また、障がいの程度、勤務状況等に応じて、必要となる事務用品等を用意するほか、配属先所属との情報共有を行い、合理的配慮により、仕事の指示方法や座席レイアウトの見直しなど、働きやすい職場環境の整備を行っています。

(2) 障がい者雇用率の現状

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害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。

各任命権者の法定雇用率及び実雇用率は下表のとおりです。

〔令和 7 年 6 月 1 日現在の雇用率〕

任命権者（事務局）	法定雇用率 （令和 8 年 6 月まで）	法定雇用率 （令和 8 年 7 月以降※ ₁ ）	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者の数 （実雇用人数）	実雇用率
全市			2786.5 人※ ₂	65 人※ ₂	2.71%※ ₂
郡山市長	2.8%	3.0%	2204.5 人	50 人	2.63%
郡山市議会事務局			16 人	0 人	0%
郡山市教育委員会	2.7%	2.9%	368 人	8 人	2.31%
郡山市選挙管理委員会			8 人	0 人	0%
郡山市監査委員事務局			8 人	0 人	0%
郡山市農業委員会	2.8%	3.0%	17.5 人	2 人	11.43%
郡山市上下水道局			164.5 人	5 人	4.26%

【労働省告示等に基づき算定】

※₁ 令和 8 年 7 月以降、法定雇用率が引きあげられます。

※₂ 郡山市では「障害者雇用促進法」第 42 条に基づき特例認定を受けており、各任命権者分を取りまとめ、市長部局で実雇用率の算定を行っています。

(3) 職場定着の現状

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいをもつ職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

〔本市における障がいのある職員の職場定着の状況（過去5年間）〕

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
90.9%	88.5%	93.3%	72.4%	95.7%

※定着率は、採用した年度において、障がいのある職員（障がいのある人を対象とした職員採用選考による正職員及び会計年度任用職員）が年度末にどれだけ在職しているかを算出しています。

(4) 満足度調査の現状

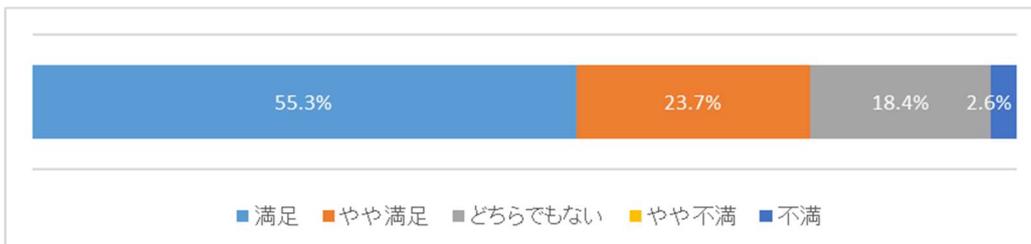
本市では、障がいをもつ職員が目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、年1回、障がいのある職員を対象にアンケートを実施し、職場環境の改善に取り組んでいます。

〔アンケート結果（令和6年度）〕

郡山市役所に就職し、現在働いていることについての満足度

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
55.3%	23.7%	18.4%	0	2.6%

問 郡山市役所に就職し、現在働いていることについての満足度



3 本市障がい者雇用における目標

(1) 雇用率に関する目標

各任命権者において、障がいのある人の活躍できる場を確保するため、採用活動を通して法定雇用率の達成に努めます。

任命権者（事務局）	目標
郡山市長	各部局にて連携し、実雇用率において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を達成する。※
郡山市議会事務局	
郡山市教育委員会	
郡山市選挙管理委員会事務局	
郡山市監査委員事務局	
郡山市農業委員会事務局	
郡山市上下水道局	

※郡山市では「障害者雇用促進法」第42条に基づき特例認定を受けており、各任命権者分を取りまとめて市長部局で実雇用率の算定を行っています。

(2) 定着率に関する目標

①定着率

各任命権者において、障がい特性に配慮した環境整備や多様な働き方の促進などにより、障がいのある職員の職場定着を推進し、障がいをもつ職員の職場定着率 100%を目指します。

任命権者（事務局）	目標
郡山市長	定着率 100%を達成する。
郡山市議会事務局	
郡山市教育委員会	
郡山市選挙管理委員会事務局	
郡山市監査委員事務局	
郡山市農業委員会事務局	
郡山市上下水道局	

②満足度

障がいをもつ職員へアンケート調査を実施し、満足度の把握や配慮に関する意見を収集し職場環境の改善に努め、全体評価満足度 100%を目指します。

任命権者（事務局）	目標
郡山市長	郡山市役所に就職し、働いていることについての全体評価満足度 100%を達成する。
郡山市議会事務局	
郡山市教育委員会	
郡山市選挙管理委員会事務局	
郡山市監査委員事務局	
郡山市農業委員会事務局	
郡山市上下水道局	

4 目標達成に向けた具体的な取組内容

(1) 【雇用率向上に関する取組】

◆募集・採用での配慮

- インターンシップにおいて、障がい者の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行います。
- 採用選考に当たり、障がい者が受験しやすい環境づくり（面接における手話通訳者の配置や座席配置の配慮など）や、必要に応じて、採用後の配慮事項や適切な働き方を確認するなど、適切な配慮を行います。
- 正職員における障がい者採用の募集を行う際は、障がいを持つ会計年度任用職員へ情報提供し、ステップアップの機会の拡大を図ります。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(2) 【定着率向上に関する取組】

◆多様で柔軟な働き方の推進

- テレワーク勤務や時差勤務の活用を積極的に進め、柔軟な働き方を推進します。
- 時間単位の年次有給休暇や、療養休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- 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た職場配置や業務割り振りを行います。
- 本人の希望等も踏まえつつ、積極的に研修等の教育訓練を実施します。

◆職場環境の整備

○職場環境整備として、障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入、通勤への配慮など、必要に応じて措置を講じます。

【実績】

- ・車いす用スロープの導入。
- ・電話音量増幅器、ヘッドセット等の導入 など

○新規に採用した障がい者については定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に措置を講じます。

(3) その他

◆人事管理の取組

○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、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、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関と障がいの特性などについての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

◆組織体制の整備

○障がい者の雇用促進を図るため、取組体制や施設・設備の設置等を行う責任者として、障害者雇用推進者を選任します。

市長部局	総務部長
郡山市議会事務局	議会事務局長
郡山市教育委員会	教育総務部長
郡山市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局長
郡山市監査委員	監査委員事務局長
郡山市農業委員会	農業委員会事務局長
郡山市上下水道局	上下水道局長

○障がい者雇用推進者、財務部長、出先機関の組織・定員管理を担当する人事課等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者である職員に広く参画を呼びかけます。

○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回会議を開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。

○組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障がい者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関（福島労働局、郡山公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築します。

◆人材面の整備

- 障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員が、福島労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講し、知識の向上に努めます。
- 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は福島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の研修に参加します。

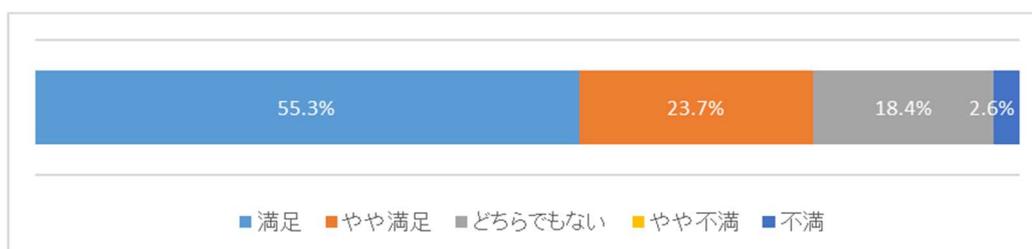
◆障がい者就労施設との連携

- 「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」に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

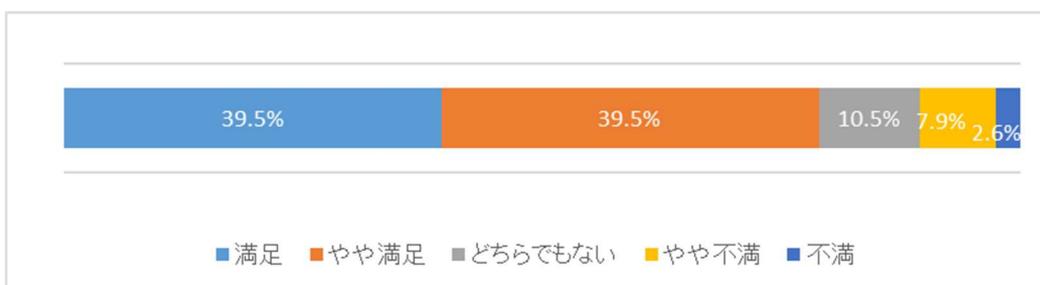
4 資料 職員アンケート

令和6年度実績：令和7年1月16日～1月24日実施

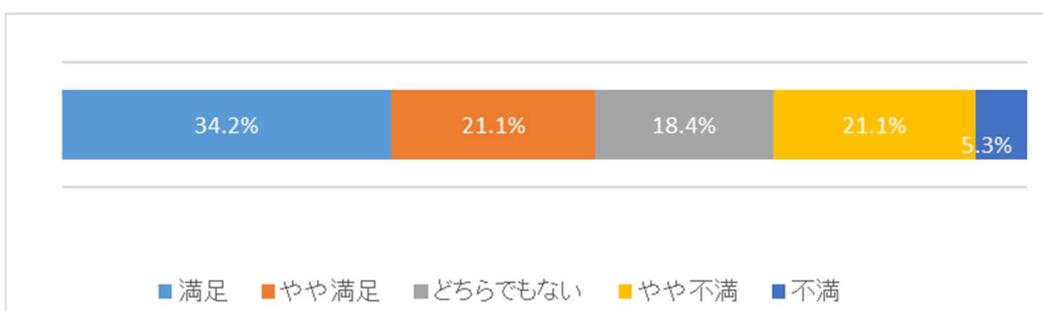
問 郡山市役所に就職し、現在働いていることについての満足度



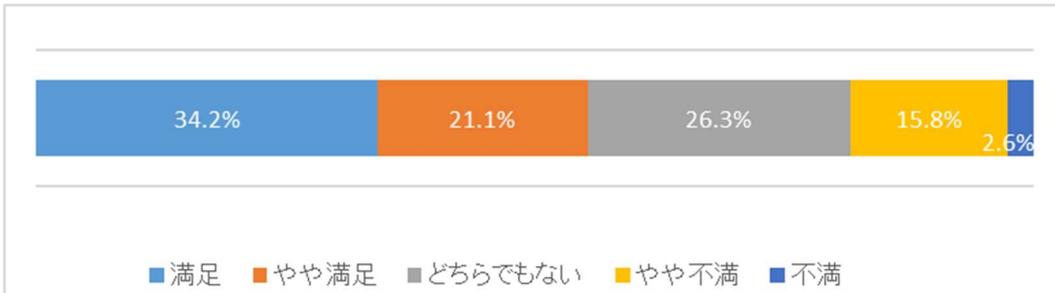
問 現在の仕事内容



問 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



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



問 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）について

