

竹田市障害者活躍推進計画

令和 2 年 4 月 1 日施行
令和 7 年 4 月 1 日一部改定

1. 機関名 竹田市
2. 任命権者 竹田市長
3. 計画期間 令和 7 年 4 月 1 日～令和 1 2 年 3 月 3 1 日（5 年間）

4. 計画の背景・目的

- ① 平成30年に、国の機関及び他の地方公共団体（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、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ったが、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要である。
- ② 障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要である。
- ③ 特に、公務部門における障害者の活躍は、国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要であり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要である。また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要であると考えられる。
- ④ これらも踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第 36 号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、竹田市障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成するものである。

5. 障害者雇用に関する課題

竹田市では、「4. 計画の背景・目的①」にあるような、不適切な計上や雇用率の未達成はないものの、公務部門で働く障害者の高齢化に伴い、退職を見据えた計画的な採用や障害を持つ職員の活躍のために、更なる組織の体制や職場環境の整備が必要と考えられる。

6. 目標

①法定雇用率の達成	目 標	当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上を達成する。
	評価方法	毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を行う。 【参考】 令和 6 年 6 月 1 日の竹田市雇用率 4.43% (法定雇用率：令和 6 年 4 月 1 日以降 3.0%、ただし経過措置として令和 8 年 6 月 30 日までは 2.8%)

②定着率の確保	目 標	不本意な離職者を極力生じさせないこと。
	評価方法	人事記録や人事評価を元に、採用者の定着状況を把握、進捗管理を行う。
③満足度、愛着度の向上	目 標	前年度調査数値を上回る（目標設定値なし）。
	評価方法	毎年6月1日の任免状況通報対象者へアンケートを実施し把握、進捗管理を行う。
④キャリア形成の推進	目 標	新たな職域を開拓する（2年間で1項目を目標）。
	評価方法	人事記録や人事評価を元に把握、進捗管理を行う。

※③、④については、主に障害者雇用枠で採用された職員を中心に行う。

7. 具体的な取組内容

（1）障害者の活躍を推進する体制整備

① 組織

- ・障害者雇用推進者として総務課長を選任する。
- ・各部局の障害者雇用推進者、各支所代表、障害を持つ職員の代表及び定員管理を担当する総務課担当者を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、本計画に基づく取組の進捗状況を点検するとともに、点検結果を踏まえた必要な取組について検討を行う。
- ・組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（大分労働局、ハローワーク豊後大野、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築する。

② 人材

- ・障害者職業生活相談員に、大分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させる。
- ・障害者を配置している部署の職員の中から職場支援担当者を選任し、当該職員については、大分労働局や支援機関が開催する各種研修会等を受講させる。
- ・障害に関する理解促進・啓発のための庁内セミナーを開催する。

（2）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

① 職務の選定・創出

- ・既勤務の障害を持つ職員や今後採用する障害を持つ職員の能力や希望も踏まえ、事務分掌表やアンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- ・新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

（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

- ・障害を持つ職員や来庁者の要望を踏まえ、庁舎環境の整備や就労支援機器の購入を検討する。
- ・障害を持つ職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
- ・新規に採用した障害を持つ職員については定期的に面談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る。

② 募集・採用

- ・大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生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う。
- ・採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努める。
- ・募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない（既に行っていない。）。
 - ☐ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ☐ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ☐ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ☐ 「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。
 - ☐ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

③ 働き方

- ・時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- ・時間単位の年次休暇（制度済み）や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④ キャリア形成

- ・定員の範囲内で、会計年度任用職員や任期付き職員等として一定期間勤務する障害を持つ職員を対象とした常勤職員への任用公募の検討を行う。
- ・任期付き職員等について、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た職務選定を行う。また、面談等を実施し任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。
- ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施する。

⑤ その他の人事管理

- ・必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- ・中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- ・本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、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。

（４）その他

- ・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。
- ・障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。
- ・中小事業主も対象となる市が行う公共調達や補助事業において、認定された中小事業主の評価の加点を検討する。