

# 豊川市障害者活躍推進計画

令和7年3月

豊川市長・豊川市議会議長・  
豊川市消防長・豊川市病院事業管理者・  
豊川市教育委員会・豊川市代表監査委員

(豊川市6機関が連名にて策定)

## I はじめに

### 計画策定の趣旨

令和元年6月に改正された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。）により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成し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。

こうした中、本市においても、法定雇用率の早期達成と障害者の継続した雇用の確保という課題を踏まえ、令和2年3月に「豊川市役所障害者活躍推進計画」を策定し、障害者雇用の促進を図ってきました。

この計画は、令和6年度末をもって計画期間が終了することから、新たに令和7年度から令和11年度までの5年間の計画を策定するものです。

本計画においても、引き続き職員一人ひとりが障害に対する理解を深め、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりを通じて、障害のある職員が職場に定着して働き続けることができるよう取り組みます。

※ 本計画の対象となる障害のある職員とは、障害者雇用促進法第2条第1号に定める障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者）をいう。

## II 計画の基本的事項

### 1 策定主体

障害のある市職員の活躍推進を全任命権者が統一的に取り組むため、連名で計画を策定します。

### 2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間の計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度の取組状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 3 計画の周知・公表

本計画は、庁内グループウェアへの掲示等により全職員に周知します。

また、本計画及び各年度の取組の実施状況等について、市ホームページへの掲載によ

り公表します。

### Ⅲ 現状と課題

#### 1 障害者雇用率<sup>(※1)</sup>の状況

「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、障害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。

令和2年度から6年度までの各年度における、市全体の障害者雇用率は下表のとおりです。令和4年度から6年度の3年間では、基準日である6月1日には法定雇用率は未達でしたが、その後の採用によって、法定雇用率を充足している状況です。

(※1) 障害者雇用率の算定対象となる障害者は身体・療育・精神の手帳保持者です。

本市の障害者雇用率の推移は、次のとおりです。

	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
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
実雇用率 (6月1日時点)	2.28%	2.60%	2.55% (2.61%) (12月1日時点)	2.44% (2.59%) <sup>(※2)</sup> (10月1日時点)	2.78% (2.83%) (10月1日時点)

(※2) 令和5年度について、10月1日時点の実雇用率が2.59%で法定雇用率を満たしていませんが、不足している障害者数が1人未満のため、充足数を満たしています。

#### 2 定着率の状況

令和元年度から5年度までの各年度における、市全体の障害のある職員の採用から1年後の定着率は下表のとおりです。令和4年度と5年度は、障害者の採用人数が少ない中1人ずつが退職したため、定着率が極端に低くなりました。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	平均
定着率	100%	100%	100%	50%	67%	83%

※ 採用1年後の定着率の算定に当たっては、定年や任期満了により退職した職員や単年度任用である会計年度任用職員等は除外します。

### 3 障害者採用選考範囲の拡大と雇用の状況

本市では、以前より身体障害者を対象とした正規職員採用試験を実施していましたが、令和元年度からは、障害種別にかかわらず受験できるよう、従来の身体障害者に加え、知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大し採用しています。

また、令和2年5月からは、次の就労を目指す障害者に雇用の場を提供する「障害者ワークステーション」を市役所内に設置し、障害者を会計年度任用職員として任用しています。このほか、障害者ワークステーション以外でも、各課等において障害者を会計年度任用職員として任用しています。

### 4 課題

法定雇用率は、令和6年4月1日から2.8%となり、令和8年7月からは3.0%へと段階的に引き上げられるため、法定雇用率が達成できるよう障害者雇用の推進が必要です。

また、障害のある職員の採用1年後の定着率を向上させるためには、職場における障害特性に対する理解促進をはじめ、安心して働ける職場環境づくりを行うなど、雇用した障害のある職員の職場定着に向けた取組が必要です。

## IV 目標

### 1 採用に関する目標

法定雇用率は達成する必要があることから、毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率を超えることを目標とします。なお、この計画期間最終年度における職員総数及び法定雇用率を3.0%と仮定した場合、障害者雇用者数を充足するためには5人増員する必要があります。

**目標**：特例認定において法定雇用率を超える実雇用率にします。

※ 本市は、厚生労働大臣より特例認定を受けており、教育委員会及び病院事業部局の数値を合算し、雇用率を算定しています。

**評価方法**：毎年6月1日時点で厚生労働省へ報告する「障害者任免状況通報」により、雇用率状況の把握・進捗管理を行います。

### 2 定着に関する目標

障害のある職員が活躍するためには、職員の障害特性の理解及び業務上必要な配慮の提供による、安心して働ける環境づくりが必要です。そのためには、所属長等との定期的な面談等を通じて職場への定着を図ることも重要であり、職場環境等を理由とする不

本意な離職者を極力生じないようにします。

**目 標** : 各任命機関における障害者を採用した1年後の定着率について、令和元年度から5年度までの5年度間の平均定着率が83%のため、これを上回る90%を目標とします。

**評価方法** : 毎年6月1日時点で厚生労働省へ報告する「障害者任免状況通報」のタイミングで人事記録を整理・分析し、定着状況の把握・進捗管理を行います。

### 3 満足度に関する目標

障害のある職員が能力をより発揮し活躍できるよう、定着率向上の取組に加え、能力の開発・向上の機会を提供して満足感の得られる職場を目指します。

**目 標** : 前年度の基準を上回る。

**評価方法** : 在籍している障害のある職員（新規採用者を除く）に対し、アンケート調査を実施し把握・進捗管理を行います。

## V 取組内容

### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

障害のある職員の活躍を推進する取組を不断に実施していくためには、職場全体でサポートする体制を整備する必要があります。

#### (1) 組織面

##### ① 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用の促進と安定を図るため、職員の任免等の人事を所管する担当課長として、総務部人事課長及び市民病院事務局庶務課長を障害者雇用推進者として選任し、全庁的な取組を推進します。

##### ② 障害者雇用推進チームの設置

各部の次長級職員で構成する障害者雇用推進チームを設置（平成30年11月設置）し、本計画の取組状況を把握・検証します。

##### ③ 庁内相談窓口の設置

令和2年度に、障害のある職員や職場で支援に当たる管理監督者等が相談できる窓口を、総務部人事課及び市民病院事務局庶務課に設置しました。相談者の意向等を踏まえ、相談窓口の職員が面談・巡回・助言等の積極的な支援を行い、必要に応じて産業医等と連携を図ります。

#### ④ 「障害者ワークステーション」の業務継続等

令和2年度に設置した「障害者ワークステーション」では、障害者を会計年度任用職員として最長3年間任用し、障害者が軽易な作業等に取り組み、ここでの経験を通じて次の就労等の機会に繋がるよう支援しています。障害者の就労に資する場を提供するため、「障害者ワークステーション」を継続して設置するとともに、増設などにより定員の拡大を目指します。

### (2) 人材面

#### ① 職員研修の実施

職員に対して障害者理解促進を目的とした多様な研修を実施し、障害に対する基礎知識や必要な配慮等について理解の促進を図り、障害のある職員への理解と安心して働ける職務環境づくりを行います。

#### ② 障害者職業生活相談員の選任

障害のある職員の職業生活全般についての相談、指導を行うため、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した総務部人事課職員を障害者職業生活相談員に選任します。また、各部署において、障害者への理解促進を図り、障害のある職員からの相談等に対応可能な職員の育成を目的として、同種の研修受講者を増やします。

## 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 新規に採用する障害のある職員への採用前面談等を踏まえ、一人ひとりの障害特性や能力等を把握し、適性に合った職務の選定に努めます。
- (2) 採用後も所属長による面談等を通じて、障害のある職員の職務遂行状況、習熟状況及び意向等を踏まえながら、業務の適切なマッチングができてきているかの把握に努めます。
- (3) 各課等から障害者ワークステーションに依頼される業務について、障害者スタッフが様々な作業経験を積むため、新たな依頼業務の創出に取り組みます。

## 3 職務環境

### (1) 施設等の整備

障害のある職員が安心して働ける環境を整えるため、執務スペースや動線の確保など、障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備等の措置を講じ、障害のある職員の要望を踏まえ、就労支援機器を導入するなど環境整備を行います。また、働きやすい職務環境を構築するため、庁内相談窓口の周知を図り、利用しやすい環境づくりに努めます。

## (2) 所属長との面談の実施

所属長による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、障害のある職員が安心して働ける職務環境づくりに努めます。また、障害のある職員が必要とする合理的配慮<sup>(※3)</sup>について検討し、本人同意の上で合理的配慮検討シート等を作成して、具体的な相互対応について、過度な負担とならない範囲の内容による確認合意を行います。

(※3) 職場における合理的配慮として、障害のある職員が職務を行う上で、他の職員と同様に働くために障害のある職員が求める必要な工夫、便宜及び手助けについて、提供する側の過負担とならない範囲で行うこと。

## (3) 異動時における配慮

異動時には、障害のある職員が新しい所属においても不安を感じることなく、円滑に業務を始められるように、本人同意の上で所属長間での必要な引継ぎを行います。

## (4) アンケート等の実施

障害のある職員に対するアンケートや面談を実施し、その意見を働きやすい職場環境づくりに反映するとともに必要な措置を講じます。

## 4 募集・採用

(1) 採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、面接において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等を工夫し、障害の区別なく積極的な採用に努めます。

(2) 募集・採用にあたっては、以下の取扱は行いません。

ア 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。

ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

エ 「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。

オ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

## 5 働き方

(1) 障害特性を踏まえ、休憩及び時間外勤務への配慮を適宜行うことで、業務遂行の安定を図ります。

(2) 障害特性を踏まえ、業務内容及び業務量に配慮します。

(3) 年次有給休暇や病気休暇等、各種休暇の利用を促進します。

## 6 キャリア形成

- (1) 障害のある職員の希望等も踏まえつつ、人事評価制度や研修等を通じて、実務能力の向上を図ります。
- (2) 障害のある職員の意欲・能力の向上を図るため、障害特性を踏まえた人事配置に努めます。
- (3) 会計年度任用職員として最長3年間任用する障害者ワークステーションの障害のある職員に対して、次の就労等の機会に繋げるための作業支援等を行います。

## 7 その他の人事管理

- (1) 在職中に疾病・事故等により障害を有することになった中途障害者に対して、円滑な職場復帰のための職務選定や通院への配慮を行い、障害特性に応じた職場環境面からのサポートを行います。
- (2) 業務によって心身の状態を増悪させることのないよう、所属などにおいて定期的な面談の実施や声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を行います。また、必要に応じて産業医等からの助言・指導を受け、職場環境改善に取り組みます。
- (3) 障害のある職員が希望する場合には、合理的配慮検討シートや就労パスポート<sup>(※4)</sup>等の活用により、職場及び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ます。

(※4) 障害者が、働く上で自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等について、支援機関と一緒に整理し、事業主等にわかりやすく伝えるための厚生労働省が示すツール。

## 8 その他

- (1) 「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」に基づき、障害者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します。
- (2) 障害者就労施設等における民需拡大を目的に、当該施設等が生産・加工・製作した物品を販売する場を提供します。