

# 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障がい者活躍推進計画

## 豊田市職員障がい者活躍推進計画

豊田市長  
豊田市議会議長  
豊田市選挙管理委員会  
豊田市代表監査委員  
豊田市公平委員会  
豊田市固定資産評価審査委員会委員長  
豊田市農業委員会  
豊田市消防長  
豊田市事業管理者  
豊田市教育委員会

令和2年3月

# 目次

<b>I</b>	<b>策定にあたって</b> .....	<b>1</b>
1	はじめに .....	1
2	計画期間 .....	1
3	策定主体 .....	1
4	周知・公表 .....	1
5	計画における障がい者の定義.....	2
<b>II</b>	<b>本市における障がい者採用の状況等</b> .....	<b>2</b>
1	障がい者採用の現状 .....	2
2	障がいのある職員へのヒアリング.....	3
<b>III</b>	<b>障がい者の活躍推進に向けた取組等</b> .....	<b>3</b>
1	目標 .....	3
2	取組内容 .....	4
3	計画の進捗管理と評価 .....	6
4	その他 .....	6

# I 策定にあたって

## 1 はじめに

我が国では、障がいのある人の職業の安定を実現するために、昭和35年に制定された身体障がい者雇用促進法の施行以降、障がい者が経済活動を構成する労働者の一員として、働くことができる環境を整えるべく法整備がされてきました。現在、障がい者の雇用に関しては、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。）において、事業主が障がい者を雇用する義務があり、国、地方公共団体の法定雇用率は平成30年4月1日時点で2.5%となり、令和3年4月までに2.6%への引上げが予定されています。

障害者雇用促進法では、自立を実現するための職業リハビリテーション推進について、事業主による障がい者差別の禁止や合理的配慮の提供義務等を定めており、本人の意思と能力を発揮して働くことができる機会が確保されることが求められています。

本市における障がい者採用については、積極的な障がい者採用の実施のほか、平成29年6月から運用を開始した庁内業務支援室の設置等により、令和元年度時点において、法定雇用率を達成しておりますが、引き続き確実な達成に向け、採用活動や就労継続に向けた取組を実施する必要があります。

障がいのある職員は、職場での環境や制度の有無が自己の能力発揮に直結する機会が多いにも関わらず、これまで当事者の思いや意見を聞く場は限られていました。職場等に相談しやすい体制の構築や仕組みづくりを行い、継続し安心して働ける環境を整備し、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市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

障がいのある職員の当事者視点に立つとともに、全ての職員が働きやすい職場環境づくりを推進するために、このたび「豊田市職員障がい者活躍推進計画」を策定しました。本計画の趣旨を職員一人ひとりが理解し、障がいの有無に関係なく個人の能力を発揮できる市役所の実現を目指します。

## 2 計画期間

**令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）**

※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。

## 3 策定主体

市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、各任命権者が連名で計画を策定します。

## 4 周知・公表

策定又は改定を行った場合、全ての職員に対して適切な方法で周知・公表します。

## 5 計画における障がい者の定義

本計画の対象となる「障がい者」とは、身体障がい者手帳、療育手帳、精神障がい者保健福祉手帳を所持する者のほか、疾病や心身機能の障がい等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受ける者又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。

## II 本市における障がい者採用の状況等

### 1 障がい者採用の現状

#### (1) 障がい者採用

##### ア 正規職員

毎年、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の手帳所持者を対象とした採用試験を実施しています。

##### イ 非常勤職員

庁内業務支援室<sup>※1</sup>スタッフとして身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の手帳所持者を対象に随時選考試験を実施しています。

#### (2) 法定雇用率

[令和元年6月1日現在]

機関名	法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
豊田市	2.5%	3064.5人	76.5人	2.5%

※特例認定により、市長部局、教育委員会、上下水道局を併せて算定

#### ※1 庁内業務支援室について

障がいのある非常勤職員が、専用スペースで業務を行う「庁内業務支援室」を平成29年から設置しています。庁内から簡易・定例的な業務を集約し、集中的・専門的にそれらの業務を行うことで、職員全体の負担を軽減するとともに執務内容の充実を図っています。

## 2 障がいのある職員へのヒアリング

障がいのある職員に対して、現在の職場環境や配慮の状況を踏まえ、配慮してほしいことについてヒアリングを行いました。

【ヒアリング結果】

«上肢障がい»

- ・電話を取りながらのメモ、PC作業は難しい。

«下肢障がい»

- ・要望があっても、所属内で収まらないことは相談先が分からず、相談しにくい。
- ・運転装置が設置されていないため、公用車の運転ができない。
- ・多目的トイレの設置有無によって勤務できる所属が限られる。
- ・通勤や退勤（車の乗降、電車移動）が負担になる場合がある。

«視覚障がい»

- ・ディスプレイが見つらく、読み間違いにより作業効率が低下することがある。

«知的障がい»

- ・経験のない業務も多く、自分のできる仕事がしっかり把握できていない。

«精神障がい»

- ・大きな声や強い口調での指示は、責める意思が無くても不安を感じる。

## Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組等

### 1 目標

(1) 採用に関する目標

○法定雇用率の達成

(評価方法) 任免状況通報により把握・進捗管理

(2) 定着に関する目標

○障がいを理由とした離職を生じさせない

(評価方法) 任免状況通報と合わせて定着状況を把握し、必要に応じて相談窓口等による状況確認を行う。

## 2 取組内容

### (1) 職員の採用

〈基本的な考え方〉

職員の採用等を行うに当たっては、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。

#### ア 積極的な職場実習の受入れ

庁内業務支援室を中心に、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・職場体験の積極的な受入れを行います。

#### イ 障がい特性に配慮した募集・採用の実施

採用選考に当たり、障がい特性を考慮し、必要な配慮を行います。募集・採用に当たっては、不適切な取扱いを行いません。

### (2) 業務の選定・創出

〈基本的な考え方〉

障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分に把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが必要です。

#### ア 適性業務の把握

採用時又は異動時等、定期的に配属所属の管理監督者等によるヒアリングを行い、障がい者本人の障がい特性や能力を把握した上で業務分担を行います。

#### イ 業務の創出

全庁へのアンケート調査等により、庁内業務支援室で実施する、障がいのある職員に適した業務の創出を行います。

### **(3) 支援体制の整備**

〈基本的な考え方〉

障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、豊田市で働く全ての職員が障がいに対する理解を深めていくことが必要です。

#### **ア 障がい者職業生活相談員の選任**

障がいに対する理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、障がい者職業生活相談員を選任する。相談員は、必要に応じて「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などの研修を受講します。

#### **イ 庁内相談窓口の設置**

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事課等に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図ります。

#### **ウ 職場適応支援者の養成**

愛知労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講周知を行い、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

### **(4) 職場環境の整備**

〈基本的な考え方〉

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備とともに、柔軟な働き方の促進が必要です。

#### **ア 施設の整備**

それぞれの障がい特性に配慮し、必要に応じて多目的トイレの設置や執務室内の通路の確保等、施設の整備を行います。

#### **イ 就労支援機器等の整備**

それぞれの障がい特性に配慮し、必要に応じて就労支援機器等の購入を推進します。

#### **ウ テレワーク勤務の実施**

自宅や出張先でのモバイルワーク実施及びサテライトオフィスの活用により、全ての職員が働きやすい職場環境の整備を目指します。

#### **エ フレックスタイム制度の柔軟化**

フレックスタイム制度のコアタイムの短縮、当日変更を可能にする等、制度の柔軟化を進め、フレックスタイム制度の利用促進を図ります。

### 3 計画の進捗管理と評価

(1) 職員からの意見聴取

本計画の実施に対し、必要に応じて職員アンケート等による意見聴取を行います。

(2) 外部団体による評価

必要に応じ、外部団体から意見聴取を行い、計画の進捗管理、見直し等を行います。

### 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の推進等に関する法律に基づき、豊田市における障がい者就労施設等からの物品等調達推進方針を定め、障がい者就労施設等が提供することができる物品及び役務の提供に関し、市が優先的に購入することを推進していきます。