

豊田市職員障がい者活躍推進計画

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



令和7年3月

- ・ 豊田市長
- ・ 豊田市事業管理者
- ・ 豊田市教育委員会
- ・ 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

目次

I	策定にあたって	1
1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	策定主体	2
4	周知・公表	3
5	計画における障がい者の定義	3
6	現状における課題	3
II	本市における障がい者採用の状況等	4
1	障がい者採用の現状	4
2	障がいのある職員へのヒアリング	5
III	障がい者の活躍推進に向けた取組等	6
1	目標	6
2	取組内容	6～8
3	計画の進捗管理と評価	8
4	その他	8

I 策定にあたって

1 はじめに

障がいのある人の職業の安定を実現するため、昭和35年の身体障害者雇用促進法の施行以降、障がい者の働く環境を整える取組が全国的に実施されてきました。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%、令和3年4月までに2.6%の引き上げ、そして、令和6年4月からは3.0%（ただし、令和8年6月までは2.8%に据え置き）へと引き上げられました。

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發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。

また、本市では令和3年に「豊田市地域共生社会の実現に向けた相互理解の促進及び意思疎通の円滑化に関する条例」を制定・施行し、令和5年の「地域共生社会推進全国サミット in とよた」においては、障がいの有無、国籍、年齢等を問わず、一人ひとりの「安心な暮らし」と「生きがい・自分らしさ」、人や活動の「つながり合い」をともにつくり、幸せを感じられる社会の実現を目指すことを宣言しています。

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發揮に直結することが多く、障がいの特性や個性に応じて能力を有効に發揮できるよう取り組んでいくことが重要です。本市では令和2年3月に「豊田市職員障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員の当事者視点に立つとともに、すべての職員が働きやすい職場環境づくりを推進してきました。引き続き、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發揮し、『「つながり合い」をともにつくる』市役所の実現を目指します。

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（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。

機関名	任命権者
豊田市	豊田市長
豊田市上下水道局	豊田市事業管理者
豊田市教育委員会	豊田市教育委員会
豊田市議会局	豊田市議会議長
豊田市選挙管理委員会	豊田市選挙管理委員会
豊田市監査委員事務局	豊田市代表監査委員
豊田市公平委員会	豊田市公平委員会
豊田市固定資産評価審査委員会	豊田市固定資産評価審査委員会委員長
豊田市農業委員会事務局	豊田市農業委員会
豊田市消防本部	豊田市消防長

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。

6 現状における課題

本市においては、法定雇用率の達成のため、これまでも庁内業務支援室^{※1}の設置や行政職（障がい者枠）の設定等により、積極的に障がい者の採用を実施してきました。計画期間中、法定雇用率の達成状況はわずかに上回っている程度であり、現時点で予定されている雇用率の引き上げに加え、今後さらなる引き上げが予想されるなかで、法定雇用率の達成は容易ではなく、これまでの取り組みの継続とともにさらなる拡充が求められます。

本計画では、これらに伴う業務の創出や、必要な人員の確保に向けた取組を実施するとともに、継続し安心して働ける職場環境を整えるために、職員一人ひとりの知識・理解を深め、さらなる就労の仕組みづくりを確立していきます。

※1 庁内業務支援室について

障がいのある非常勤職員が、スタッフとして専用スペースや庁内各課で業務を行う「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。また、スタッフ本人と各所属の希望がマッチングした場合については、積極的に庁内各課への配置を行っています。

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6年6月1日現在]

機関名	法定雇用率	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	実雇用率
豊田市	2.8%	3,395人	95人	2.8%

(認定地方機関及びその他機関合算分)

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、ヒアリングを行いました。

【ヒアリング結果】

«身体障がい»

- ・上司や健康相談室スタッフに相談に乗ってもらえるので、困りごととも解決されやすい。
- ・フレックス勤務制度が利用できるため、通院の日でも都合がつけやすい。
- ・障がいによる不自由さを解消するための専用資機材を整えてもらい、助かっている。
- ・あらゆる書類が健常者にとって取りやすい位置に配置されているため、車いす利用者からすると高く取りづらい。
- ・障がいの特性に合った休息所がほしい。(例：車いすから降りて体を伸ばせるスペース、耳を休ませるための無音部屋)
- ・文字起こしツールやチャット機能がさらに普及するとありがたい。

«知的障がい»

- ・業務分担において、自ら考える業務が苦手な分、ルーティン業務などに責任をもって担当させてもらっている。
- ・マニュアルは整備されているが、あらゆる業務において、視覚的に分かりやすいマニュアルが欲しい。

«精神障がい»

- ・電話をしながらメモを取る等、複数のことを同時に行うことが苦手なので、電話対応は内線のみにしてもらっている。
- ・複数の業務指示がある場合は、優先順位を示してもらっている。
- ・周囲で会話が始めると、自分が関係しているのか分からず、気になり集中力が欠けてしまうので、関係する場合は名前を呼んで声をかけてほしい。
- ・曖昧な指示が苦手なので、できるだけ具体的な指示を出してほしい。

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

【実雇用率】

各年、6月1日時点において、市全体として法定雇用率を達成し、上回ることを目標とします。

(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不本意な離職を極力生じさせない

(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

障害者雇用推進者として、人事課長を選任し、以下のとおり取り組みます。

(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。

特に、以下のような不適切な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。
- ・ 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。

(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

- ・全庁への周知等により、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。
- ・全庁へ配置要望に関する照会をかけることにより、各所属で障がいのある職員に適した業務を創り出し、マッチングを図ります。

(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します。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がい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・発達障害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、就労支援機器等の積極的な活用を推進します。

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やサテライトオフィスを活用し、全ての職員が働きやすい職場環境を目指します。

エ フレックスタイム制度の積極的な活用

フレックスタイム制度の周知を進め、それぞれの障がい特性に配慮し、積極的な活用を推進します。

3 計画の進捗管理と評価（PDCA サイクルの確立）

計画の推進にあたっては、適宜、取組の進捗状況を把握・点検し、その成果を検証したうえで必要な見直しを行い、PDCA サイクルの確立を目指します。

なお、実施状況については、毎年、ホームページで公表します。

(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、豊田市における障害者就労施設等からの物品等調達推進方針を定め、障害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。