

竹原市障害者活躍推進計画

(令和8年度～令和12年度)

竹原市議会
竹原市教育委員会
竹原市農業委員会
竹原市選挙管理委員会
竹原市監査委員

—目次—

1	はじめに.....	2
2	策定主体.....	3
3	計画期間.....	3
4	障害者雇用に関する現状と課題.....	3
5	目標.....	4
6	取組内容.....	6
	(1) 障害者の活躍を推進する体制整備.....	6
	(2) 障害者の活躍の基本となる選定・創出・キャリア形成	7
	(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	7
	(4) その他.....	8

1 はじめに

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用するように努める義務が明記されるとともに、地方公共団体は、国が策定する「障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第198号）に沿って「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）を策定することとした。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮すること」であり、本市においても障害のある職員一人ひとりがその特性に応じて能力を発揮することができる環境を整備することが、ノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザイン等の理念の浸透につながることから、行政サービスの向上の観点からも重要であると認識している。

本計画は、障害者活躍推進計画作成指針に基づき、職員採用、職場定着、ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）、キャリア形成の4項目に関する目標を掲げる。

本市においては、これらの目標に向かって継続的な取組を進め、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを目指す。

ノーマライゼーション	障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送られるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方
インクルージョン(包容)	障害のあるなしにかかわらず一人ひとりが社会に受け入れられ、支援を受けられるという考え方
ダイバーシティ(多様性)	多様な個性が力を発揮し、共存するという考え方
バリアフリー	物理的な障壁のみならず、社会的、制度的、心理的な全ての障壁に対処するという考え方
ユニバーサルデザイン	施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方

2 策定主体

市全体で障害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する。

3 計画期間

令和 8 年度～令和 12 年度 （5 年間）

4 障害者雇用に関する現状と課題

	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障害のある職員数	実雇用率
市長部局	337 人	10.5 人	3.12%
教育委員会	58.5 人	3.5 人	5.98%

※障害者雇用促進法第 40 条に基づき厚生労働大臣に通報した内容

竹原市では、令和 7 年 6 月 1 日現在において障害者法定雇用率を達成しているが、平成 29 年度以降、障害のある人を対象とする採用試験（会計年度任用職員を除く。）が実施できておらず、また、過去の採用試験においては障害種別を身体障害に限って試験を実施していることから、今後は障害種別を問わない採用試験の実施について積極的に取組を進める必要がある。

【障害のある職員の活躍推進に向けた基本的考え方】

- 障害者の多様な障害特性を適切に把握し、様々な職種・任用形態において活躍の場を広げる。
- 障害のある職員が他の職員との相互理解のもと円滑に職場に定着し、働きがいと意欲をもって業務に取り組み、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境とする。
- 常勤職員については、それぞれの障害特性に配慮しつつ、竹原市を担う中核人材として育成する。
- 就労経験が乏しいなど民間就職が困難な層に対し、竹原市での職務経験を活かしたステップアップにつなげ、障害者の社会参加の促進に取り組む。

5 目標

(1) 採用に関する目標	<p>【目標】 計画的な採用試験を実施し、実雇用率を各年6月1日時点の法定雇用率（令和6年4月から令和8年6月までは（ ）内の率）以上とする。</p> <p>（参考）法定雇用率 3.0% (2.8%)</p>
	<p>【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。</p>
(2) 定着に関する目標	<p>【目標】 職場定着を図り、職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職者を極力生じさせないことを目指す。</p> <p>（参考）令和2年4月1日から令和8年1月31日までに採用した障害者における職場環境を理由とする離職者数：0人（令和7年1月31日時点）</p>
	<p>【評価方法】 毎年の任免状況通報のタイミングで、採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【目標】 満足度、ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）に関する職員アンケートを実施し、原因、課題等を整理及び分析するとともに職場満足度及びワーク・エンゲージメントに関する肯定回答率80%以上を目標とする。</p> <p>○指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・竹原市で働いていることの全体満足度 ・相談体制等の職場環境の満足度 ・合理的配慮満足度 ・定着意向 ・ワーク・エンゲージメント達成度

	<p>【評価方法】</p> <p>障害のある職員に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理する。</p> <p>(参考) 令和7年度アンケート回答</p> <p>○満足度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・竹原市で働いていることの全体満足度 85.2% ・相談体制等の職場環境の満足度 88.9% ・合理的配慮満足度 83.3% ・定着意向 100% <p>○ワーク・エンゲージメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きがい・意欲向上の達成度 92.6%
<p>(4) キャリア形成に関する目標</p>	<p>【目標】</p> <p>障害のある職員が担当する職務の拡大及びキャリア形成のため、本人の希望も踏まえ、障害特性に応じた研修内容を検討し、能力開発を図る。</p> <p>○ 主に会計年度任用職員について、簡易・定例的な業務（例：郵便の集配等）から、パソコンを用いた業務、非定型業務にステップアップさせること、再度の任用時において、週当たりの勤務時間をステップアップさせることを目指す。</p>
	<p>【評価方法】</p> <p>○毎年度、人事記録及び人事評価、アンケート調査の実施等により把握・進捗管理する。</p> <p>(参考) 令和7年度アンケート回答</p> <p>○キャリア形成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・能力発揮及び人材育成支援の充実度 61.1% <p>(参考) 令和6年度再度の任用時に勤務時間をステップアップした事例：20時間勤務→25時間勤務（週当たりの勤務時間）</p>

6 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面	<p>【推進体制】</p> <ul style="list-style-type: none">○ 「障害者雇用推進者」として総務課長を選任し、全庁的に取組を推進。○ 全任命権者の関係課長において、毎年度取組状況を把握・検証。○ 障害のある職員を交え、必要に応じて計画の点検・見直し等を実施。○ 組織外の関係機関（広島労働局、ハローワーク等）と連携体制を構築したときは、相談先等を整理したうえで、関係者間で支援内容を共有。 <p>【相談体制】</p> <ul style="list-style-type: none">○ 障害のある職員が困りごと等を早期に相談できる体制整備として、必要に応じて障害者職業生活相談員による面談を定期的実施し、職業生活全般についての相談・助言等を行う。 <p>（参考）障害のある職員と対話を重ねながら、その能力を發揮し、生き生きと働ける職場環境の構築に向け、取組を推進している地方公共団体として、「障害者への合理的配慮好事例集」（厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 令和7年9月）へ本市の取組事例が掲載された。</p>
イ 人材面	<ul style="list-style-type: none">○ 障害のある職員本人や職場で支援にあたる管理監督者等を支援するため、部局毎に「障害者職業生活相談員」を選任し、総合相談窓口を総務課人事係に設置する。○ 障害者職業生活相談員に選任される職員は、広島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する。○ 障害特性や配慮事項等の基本的知識及び接遇スキルの習得を目的とした集合研修を実施する際は、障害のある職員が配置されている部署の職員の積極的な参加を図り、支援の質の向上を図る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出・キャリア形成

- 新規採用又は部署異動の際には、必要に応じて面談の機会を設け、障害特性・能力・希望に応じた業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要な措置を講じる。
- 会計年度任用職員の場合は、本人の希望や特性を踏まえつつ採用時当初からのステップアップを可能とする場合は、簡易・定型的な業務（例：通知の封入作業、郵便の集配等）から、パソコン操作を伴う業務、非定型業務にステップアップできるよう育成する。
- こうした取組により、障害のある職員の意欲・能力の十分な発揮が促される業務付与となっているかを確認する観点から、障害のある職員に対して実施するアンケート調査において、キャリア形成に関する項目を追加し、実施状況を確認していくこととする。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 環境整備	<ul style="list-style-type: none">○ハード面の環境整備として、各職場の実情を踏まえ必要な施設設備（多目的トイレ、手すり等）の整備を進める。○ 障害のある職員については、面談により必要な配慮等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて合理的配慮の提供を行う。○ 障害のある職員からの要望を踏まえ、作業のマニュアル化、チェックリストの作成、作業手順の簡素化や業務の見直しに取り組む。
イ 募集・採用	<ul style="list-style-type: none">○ 障害のある学生のインターンシップや特別支援学校の生徒を対象とした職場実習・見学等の受入を積極的に実施する。○ 令和9年3月までに障害のある常勤職員の採用に関する目標を立て、試験の実施方法等を検討するほか、従来から実施する会計年度任用職員制度により軽易な業務に従事する非常勤職員の募集行い、障害特性に配慮した選考方法や職務の選を検討し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努める。○ 採用試験の実施に当たっては、印刷物の配慮や筆談・点字・手話による対応などを検討する。○ 募集・採用に当たっては、次の条件の設定を行わない。

	<ul style="list-style-type: none"> ・「自力で通勤できること」 ・「介助者なしで業務遂行が可能」 ・「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」 <p>○ 障害のある職員本人や職場で支援にあたる管理監督者等の相互理解を支援するため、採用時に障害特性や配慮事項等の情報を共有する。</p>
ウ 働き方	<p>○ 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
エ その他の人事管理	<p>○ 必要に応じて所属長や職業生活相談員による面談を定期的・随時に実施し、業務状況や体調面を把握し、適切な支援を行う。</p> <p>○ 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、支援体制を知らせるとともに、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、通院への配慮等を行う。</p> <p>○ 人事評価に基づく業務目標の設定等に当たっては、業務実績やその能力等を踏まえる。</p> <p>○ 障害特性に応じた通勤配慮等を適切に講じる。</p>

(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等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）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。

（参考）実績額：令和2年度 8,774千円、令和3年度 8,844千円、令和4年度 7,229千円、令和5年度 8,197千円、令和6年度 7,718千円、令和7年度（見込み）7,514千円