

「竹原市障害者活躍推進計画」概要

計画の趣旨

障害者雇用の確保・促進とともに、障害のある職員が特性や能力を最大限発揮し、安心して働ける職場環境づくりを目的とする。

計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）

竹原市における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%

- 法定雇用率は達成しているが、採用試験（常勤職員）の実施が課題
- 多様な障害種別への対応強化が必要

【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踏まえ、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。
- 就労経験の少ない障害者に対し、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を図る。

目標

① 採用に関する目標

- 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。
（参考）法定雇用率 3.0%（2.8%）

② 定着に関する目標

- 職場定着を図り、不本意な離職者を極力生じさせないことを目指す。
（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8年1月末時点）

③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

- 以下の指標について、肯定回答率80%以上を目標とする。
 - ・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

④ キャリア形成に関する目標

- 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。

障害者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

【推進体制】

- 「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。

【相談体制】

- 障害者職業生活相談員による面談を定期的に実施し、職業生活全般についての相談・助言等を行う。

② 人材面

- 各部署に「障害者職業生活相談員」を配置し、総務課人事係に総合相談窓口を設置して支援体制を整備する。
- 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し、専門知識の習得を図る。
- 障害理解や接遇力向上のための研修を実施し、関係部署の積極的参加により支援の質の高める。

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

- 新規採用や異動時に面談を行い、障害特性や能力に応じた適切な業務配置となっているか確認し、必要な対応を行う。
- 会計年度任用職員について、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。

障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 環境整備

- 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）を推進。
- 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。
- 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。

② 募集・採用

- 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。
- 常勤・非常勤職員の採用目標を設定し、障害特性に配慮した選考方法や職務内容を検討し、幅広い障害者の採用に努める。
- 採用試験において、筆談・点字・手話対応や印刷物の配慮など、受験しやすい環境整備を行う。
- 募集・採用において、不合理な条件を設けず、障害の有無に関わらず公平な応募機会を確保する。
- 採用時に障害特性や配慮事項を共有し、本人と職場双方の理解促進と円滑な支援体制を整える。

③ 働き方

- 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。

④ その他人事管理

- 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。
- 中途障害者の職場復帰に向け、職務調整や環境整備を行う。
- 人事評価に基づく業務目標の設定等に当たっては、業務実績や能力等を適切に踏まえる。
- 障害特性に応じた通勤配慮等を適切に講じる。

その他取組

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（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）令和 6 年度実績額 7,718 千円