



豊後高田市障がい者活躍推進計画 (第2期)



令和2年3月策定

令和7年3月改訂

1 策定趣旨

令和元年6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣が定めた指針に即して、「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計画」を作成することとされました。

本市においては、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とする「豊後高田市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員がその障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮でき、全ての職員が活躍できる職場づくりに取り組んできました。

引き続き、本取組を推進していくため、「豊後高田市障がい者活躍推進計画（第2期）」を策定します。

2 策定主体

豊後高田市が策定します。

3 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とし、計画期間内においても、取組状況の把握、検証等を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 障がい者雇用に関する課題

これまで障がい者を対象とした募集及び採用は行っていません。

今後も、障害者雇用促進法に基づいた公正な採用選考に努めます。

5 周知・公表

策定又は見直しを行った計画は、庁内ネットワークを活用して全ての職員に周知するとともに、市のホームページへの掲載等により公表します。

6 採用に関する目標

豊後高田市における、令和6年6月1日現在の障がい者の実雇用率は3.81%となっており、法定雇用率（2.8%）を上回っています。

令和8年7月1日までに3.0%へ見直しが検討されることを踏まえて、引き続き、毎年の障害者任免状況通報により把握、管理等を行い、法定雇用率を下回らないように努めます。

7 定着に関する目標

障がいのある職員については、業務を行う際に支障となる（又は支障となる恐れがある）事情を総合的に勘案して、配属先や業務内容などを相談しながら決定することとしており、働きやすい職場づくり等に取り組むことにより不本意な離職者を極力生じさせず、採用1年後の定着率100%の維持を目指します。

8 障がい者の活躍を推進する体制整備

障がいのある職員や職場で支援にあたる管理監督者等が相談しやすい体制となるよう、総務課人事給与係に相談窓口を設置しています。

また、障がい者への対応や接し方等障がいに関する理解促進・啓発のための職員研修等を実施します。

9 障がい者の活躍の基本となる職務の選出・創出

所属長との面談を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がいの特性、能力、希望等を把握し、職場の配置又は業務の割振り等必要に応じて検討します。

10 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

所属長は人事評価の面談及び面接の際、障がいがある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて総務課人事給与係と検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。

また、募集及び採用の際には、次に掲げる不適切な取扱いを行わないこととします。

- ・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定すること。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・ 「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こと。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

11 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（平成 24 年法律第 50 号）に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。