

豊後大野市障がい者活躍推進計画

第2期（令和7年度～令和11年度）

豊後大野市

令和7年3月

目次

I	策定にあたって	
1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	2
II	本市における障がい者雇用等の状況	
1	障がい者採用選考の実施等	3
2	障がい者雇用率の状況	3
3	職場定着の状況	4
4	職場環境に関する職員の評価	4
III	障がい者の活躍推進に向けた目標・取組	
1	目標	5
2	施策体系	5
3	推進体制の整備	6
4	職務の選定・マッチング等	8
5	職場環境の整備	8
6	職員の採用・育成等	9
IV	その他	
1	優先調達取組	10

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 策定にあたって

1 策定の趣旨

- 本市では、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。）等に基づき、「障がいのある人を対象とした職員採用試験」を実施し、障がい者雇用に取り組んできました。
- 令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとなり、「豊後大野市障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、部局全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- 本計画のもと、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、各種の取組を推進してきました。
- 当初計画期間が令和7年3月で終了することから、当初計画を第1期とし、これまでの取り組み状況を踏まえ、第2期障がい者活躍推進計画を策定します。

2 策定主体

- 市役所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、各任命権者ごとに計画を策定するとともに、互いに連携して対応していきます。

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ます。
- なお、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。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本市における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用選考の実施等

- 本市では、平成 29 年度から身体障がい者を対象とする採用試験を実施してきました。
- 平成 30 年度からは、受験要件を拡大し、知的障がい者及び精神障がい者も含めた障がい者を対象とした採用試験を行い、平成 31 年 4 月から採用を開始しています。
- 令和 2 年度からは、テストセンター方式により採用試験を実施しています。車椅子を使用する、ルーペ・補聴器等補装具の持込使用を希望するなど、試験において配慮が必要な場合にも対応しています。

2 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています
- 障害者雇用促進法が改正され、令和 6 年度以降、段階的に法定雇用率が引きあがることと決定しています。
 - ・令和 6 年 4 月 1 日から 2.8%
 - ・令和 8 年 7 月 1 日から 3.0%
- 本市における各年の 6 月 1 日現在の雇用率は、次のとおりとなっており、令和 4 年から令和 6 年については、実雇用率が法定雇用率を上回っています。

〔6 月 1 日現在の雇用率（合算）〕¹

単位：%

	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
法定雇用率	2.5	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8
実雇用率	2.28	2.37	1.74	2.65	2.76	3.02
第 1 期計画期間						

¹ 労働省告示等に基づき算定

3 職場定着の状況

- 障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。
- 本市における障がいのある職員の職場定着の状況は次のとおりです。

〔第1期計画策定時の障がいのある職員の職場定着の状況〕

採用1年後の定着率 ²	平均勤続年数 ³
100.0%	14年8月

〔第1期計画中の障がいのある職員の職場定着の状況〕

採用1年後の定着率 ⁴	平均勤続年数 ⁵
50.0%	17年

4 職場環境に関する職員の評価

- 障がいを有する職員の業務に対する仕事量、難しさ、やりがい・適性、人間関係、満足度については、普通を3点として評価した結果、3.1でした。

仕事量	2.6	難しさ	2.33
やりがい	3.67	適性	3.4
人間関係	3.6	満足度	3.44

² 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」採用者（平成30年度～平成31年度採用）

³ 対象：令和2年2月29日現在の在職者（臨時・非常勤嘱託職員を含む）

⁴ 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」採用者（令和2年度～令和6年度採用）

⁵ 対象：令和6年12月31日現在の在職者（会計年度任用職員を含む）

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた目標と取組

1 目標

1 採用に関する目標

単位：％

	令和7年	令和8年	令和9年	令和10年	令和11年
法定雇用率	2.8	2.8	3.0	3.0	3.0
実雇用率	2.8	2.8	3.0	3.0	3.0

(評価方法：毎年6月1日現在の任免状況通報により把握)

2 定着率に関する目標

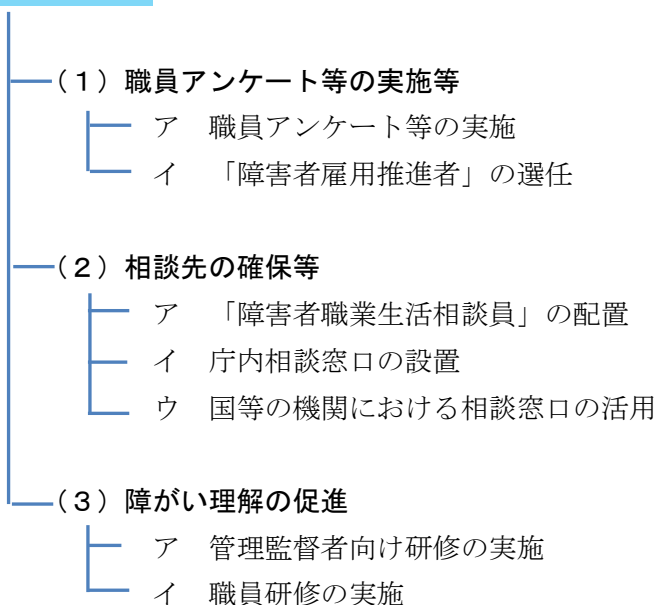
- 障がいを有する職員の採用1年後の定着率を100%とする。

2 働きやすい環境づくりに関する目標

- 障がいを有する職員の業務に対する仕事量、難しさ、やりがい・適性、人間関係、満足度を3点以上とする。(評価方法：職員調書等アンケートをもとに把握)

2 施策体系

1 推進体制の整備



2 職務の選定・マッチング等

- ア 管理監督者との面談の実施

3 職場環境の整備

- ア 就労支援機器等の整備
- イ 管理監督者との面談の実施（再掲）

4 職員の採用・育成等

- (1) 障がい者採用の取組
 - ア 募集案内時の対応
 - イ 採用選考時の対応
- (2) キャリア形成に向けた取組
 - ア 研修を通じた能力向上
 - イ 研修受講にあたっての配慮
- (3) 多様で柔軟な働き方の推進
 - ア 年次有給休暇の取得促進等
- (4) 人事異動等における配慮
 - ア 障がい特性等を踏まえた人事異動の実施（再掲）

3 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、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、全ての職員の障がいに対する理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 職員アンケート等の実施等

ア 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

イ 「障害者雇用推進者」の選任

各任命権者において、管理担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

(2) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障がいのある職員が5名以上いる所属に「障害者職業生活相談員」を配置します。

相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、大分労働局が実施する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や「障がい者就労セミナー」などの研修を受講することとします。

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総務課等に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、公認心理士や産業医とも連携を図ります。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

障害者就業・生活支援センターに障害のある方の採用・職場定着等について助言を求め、職員に周知します。

(3) 障がい理解の促進

ア 管理監督者向け研修の実施

全所属の管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がい理解に係る研修を実施します。

イ 職員研修の実施

新採用職員研修や各種職員研修等において、障がい理解に係る内容を盛り込むとともに、障がい理解の促進に向けた研修を設定し、受講を促進します。

4 職務の選定・マッチング等

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重要です。

取組内容

ア 管理監督者との面談等の実施
所属の管理監督者による面談や職員調書等アンケート等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。なお、面談については人事評価における面談も活用します。

5 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のほか、障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

ア 就労支援機器等の整備
音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の購入など障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

イ 管理監督者との面談等の実施（再掲）
所属の管理監督者による面談や職員調書等アンケート等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、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います。

6 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、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。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障がい者採用の取組

- ア 募集案内時の対応
市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ⁶の確保を図り、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。
- イ 採用選考時の対応
拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

- ア 研修を通じた能力向上
職員研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。
- イ 研修受講にあたっての配慮
視覚障がい者について資料を点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

- ア 年次有給休暇の取得促進
ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の取得を促進します。

⁶ 高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

(4) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談や職員調書等アンケート等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

IV その他

優先調達の実施

- 国等による障がい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（以下「優先調達推進法」という。）を踏まえ、企業等における障がい者の活躍の場の拡大を推進することが必要です。
- 本市においても、直接雇用するだけでなく、優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。