

田原市障害者活躍推進計画

任命権者	田原市長、田原市教育委員会、田原市上下水道事業、田原市消防長、田原市議会議長、田原市代表監査委員、田原市農業委員会
計画の対象	市長部局、教育委員会、上下水道部、消防本部、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局に在籍する職員
計画期間	令和８年４月１日から令和１３年３月３１日（５年間）
田原市における障害者雇用に関する課題	田原市では、田原市教育委員会や田原市水道事業及び田原市下水道事業始めとして、その他の機関で勤務する職員を田原市長が総括して採用している。 また、田原市、田原市教育委員会、田原市水道事業及び田原市下水道事業は、障害者雇用率制度の適用について、障害者の雇用の促進等に関する法律第４２条第１項により特例認定を受け、合算して法定雇用率（注１）を算出している。 令和７年６月１日時点での障害者任免状況通報において、法定雇用率は達成できており（法定雇用率２．８％に対し、実雇用率３．６４％）、引き続き積極的な採用活動を行っているところである。 当面は法定雇用率を達成する見込みであるが、採用した障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要となっている。 また、知的障害者及び精神障害者である職員に対し、適切な指導ができる職員の確保が課題となっている。

目標

① 採用に関する目標	【実雇用率】 毎年６月１日時点の雇用率において法定雇用率以上(特例認定制度による合算) (評価方法) 毎年障害者任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	合理的な配慮がされていないことによる退職者を出さない。 (評価方法) 年度ごとに退職理由を整理。

取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者に人事課長を任命し、障害者の雇用及び継続を図る。 ○障害者職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活全般について相談及び指導を行わせる。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任する予定の者に、厚生労働省が行う障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○「障害者差別解消法の理解に関する研修」の中で、障害者とともに働くことについての講義を実施する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用時又は部署異動時において、配属先の管理監督職員と事前に面談を行い、障害者である職員と業務の適切なマッチングを図る。 ○知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用における職務の選定・創出については、募集時に特別支援学校や就労支援相談員等と連携し、各部署の業務の中から切り出しを行い、職務の創出に努める。 ○所属で行う人事評価面談の際に、障害者である職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職場環境	○新規採用時又は部署異動時において、配属先の管理監督職員と事前に面談を行い、職務上必要な配慮について認識を共有し、必要な措置を講じる。 ○所属で行う人事評価面談の際に、障害者である職員の職務上必要な配慮について再確認を行い、必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害者である職員の要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○環境整備については、障害者である職員だけではなく他の全職員が働きやすいユニバーサルデザインを取り入れた整備に取り組む。
(2)募集・採用	○学生を対象としたインターンシップの中で障害のある学生の受け入れを行うとともに、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を積極的に行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。

	・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 ・「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。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、筆談や手話通訳による対応など、必要な配慮を行う。また、職務の選定等を工夫し、障害の区別なく積極的な採用に努める。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇、病気休暇等の各種休暇制度の利用を促進する。 ○障害特性を踏まえ、休憩及び時間外勤務への配慮を適宜行うことで、業務遂行の安定を図る。
(4) キャリア形成	○田原市人材育成基本方針に基づき、本人の希望等を踏まえつつ、専門性の向上やキャリアデザイン形成に資する研修の機会を設ける。
(5) その他の人事管理	○随時人事担当の職員と面談を実施するほか、所属において定期的な面談の実施や声掛けを行う。また、必要に応じ、カウンセラーによるカウンセリングを実施し、職員の状況把握や体調配慮を行う。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、通勤への配慮等障害の特性に配慮した措置を検討する。 ○在職中に疾病・事故等により障害者となった職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
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。

(注1) 対象となる障害者：身体障害者、知的障害者及び精神障害者