

# 飯田市障がい者活躍推進計画

(障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく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)

令和7年4月1日

飯田市長  
飯田市教育委員会  
飯田市議会議長  
飯田市選挙管理委員会  
飯田市代表監査委員  
飯田市農業委員会

## 1 計画策定の趣旨

令和元年の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」を作成することとされました。

これに基づき、「飯田市障がい者活躍推進計画」を策定し、あらゆる多様性との結び目となるとともに、尊重・信頼・共感によって、雇用機会の創出、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を通じて、障がいのある職員が職場に定着して働き続けることができるよう取り組みます。

## 2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間

## 3 目標

### (1) 採用に関する目標

【実雇用率】（各年6月1日時点）

（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上

（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：1.93%

（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

### (2) 定着に関する目標

職場環境を理由とする不本意な離職を極力生じさせない

（評価方法）

毎年6月1日時点で厚生労働省へ報告する「障害者任免状況通報」のタイミングで人事記録を整理・分析し、定着状況の把握・進捗管理を行う。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

(4) キャリア形成に関する目標

- 常勤職員において、障がいのあるなしに関わらず、同じ枠組みのキャリア形成を実施する。
- 原則全所属を職域としながら、障がいの特性を踏まえた人事異動の配慮を行う。
- 今後の方策の検討のため、障がいのある職員の退職時に可能な限りその理由の把握に努める。

## 4 取組内容

### (1) 組織面

- 障がい者雇用推進者として総務部人事課長を選任する。
- 組織内の人的サポート（障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員など）を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関（長野労働局、公共職業安定所、支援機関）と連携体制を構築し、関係者間で共有する。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
- 障がいのある職員や職場で支援に当たる管理職等が相談できる窓口を、総務部人事課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、相談窓口の職員が面談・巡回・助言等の積極的な支援を行い、必要に応じて産業医・保健師等と連携を図る。
- 各部署から簡易な業務を切り出し、庁内全体として集約した業務を行う職場を設置していく。

### (2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、長野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させる。
- 各部署において、障がい者への理解促進を図り、障がいのある職員からの相談等に対応可能な職員の育成を目的として、研修受講者を増やす。
- 障がいに対する基礎知識や必要な配慮等について理解の促進を図り、障がいのある職員への理解と安心して働ける職務環境づくりを行うため管理職をはじめとする職員への研修を実施する。
- 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、長野労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

### (3) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 各部署から簡易な業務を切り出し、業務を集約して業務の創出する取組を進め

る。

○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者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。

#### (4) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

##### ①職務環境

○新規に採用した障がい者については所属長が定期的に面談により職員の職務遂行状況、習熟状況及び意向等を踏まえながら、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者から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。

○障がいのある職員に対するアンケートや面談を実施し、その意見を働きやすい職場環境づくりに反映するとともに必要な措置を講じる。

##### ②募集・採用

○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・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。
- ・「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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

○大学生を対象としたインターンシップの中で障がい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。

○希望者に対して職場の見学会などを実施し、職場の様子、仕事の内容を知ってもらう機会を創設し、障がい者と業務の適切なマッチングが行えるよう工夫する。

○このほか、一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。

##### ③働き方

○短時間勤務など柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

○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。

○障がい特性に応じた勤務時間帯を柔軟に選択できるよう、早出遅出勤務制度の利用を促進、テレワークの活用等を検討する。

#### (5) キャリア形成

○正規職員においては、障がいの有無にかかわらず、同じ枠組みの研修制度によりキャリア形成を支援する。

#### (6) その他の人事管理

○年1回以上の面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。

○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）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、働き方の取組を行う。

○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。

○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

#### 5 その他

○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に基づく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する。