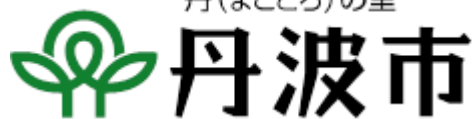


障害者雇用促進法に基づく

丹波市障がい者活躍推進計画書

令和7年4月

丹(まごころ)の里



目 次

1	目 的	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
4	障害者雇用促進法による計画内容	2
	丹波市（市長部局）	2
	丹波市教育委員会	5
	丹波市公営企業（上下水道部）	7

1 目 的

令和元年9月に「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（令和元年法律第36号）が制定され、令和2年4月1日から施行されました。

この法律では、障害者の雇用を一層促進するため、①国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めること。②障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこと。③障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を選任すること。④障害者の任免状況を公表すること。⑤障害者である職員を免職する場合には公共職業安定所長に届け出ることの5つの措置を講ずることが義務付けられました。

これを踏まえて、ここに「丹波市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がい者雇用の促進と、現に丹波市役所で働く障がい者である職員が活躍しやすい職場づくりや働くことへの満足感を確保できるよう職場全体で支援していきます。

この計画により、すべての職員が活躍しやすい環境を整備することで、丹波市役所で働く意欲が向上し、活気ある職場となり、市民サービスの一層の向上につながるものと考えています。

この計画は、次の任命権者が策定するものです。

丹波市長（市長部局）
丹波市教育委員会
丹波市長（丹波市公営企業）

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- ◆計画を効果的に推進するため、必要に応じて障がい者雇用促進チームを設置し、総務部職員課を主として各関係部課と調整を行う。
- ◆障がい者の活躍推進に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供を実施する。

丹波市障がい者活躍推進計画書

機関名	丹波市（市長部局）
任命権者	丹波市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
丹波市（市長部局）における障がい者雇用に関する課題	○平成30年8月、多数の国の行政機関及び地方公共団体において、長年にわたり実際には法定雇用率を達成していなかった状況が明らかになりました。本市においては、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障がい者数、雇用率とも増減はありませんでした。 ○本市は、これまで丹波市教育委員会との特例認定を受けておりましたが、令和2年度からは上下水道部（企業会計部門）の設置にあわせて、当該2機関との特例認定を受け、3機関を合算して障害者任免状況通報を行っています。 ○令和6年6月1日時点では、障害者雇用率2.94%と法定雇用率2.8%を満たしていますが、令和8年7月以降、法定雇用率が3.0%に引き上げられますので、今後も積極的な障がい者の採用を継続していく必要があります。 ○障がい者雇用を進めるためには、障がい者への合理的配慮や職場環境の整備等にかかる労力は少なくないかもしれませんが、全ての障がい者が自らの希望や個性と障がい特性等に応じて働き方を選択し、安心して働き続けられる環境を整備することが大切と考えており、市役所が積極的に採用することで、他の事業者へ障がい者雇用の促進について発信していけるよう取り組みます。
目標	
①採用に関する目標	○本市は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項に基づく特例認定（市長部局、教育委員会及び公営企業（上下水道部）の雇用率を合算できる）を受けています。 【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：2.94% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。
②定着に関する目標	○人事異動や本期間に採用された障がい者である職員について、不本意な離職者を極力生じさせないようにします。 （評価方法） 人事評価にかかる面談及び毎年提出される「勤務に関する調書」等で、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。

③満足度に関する目標	【満足度調査結果】（回答者率：85.7%）※特例認定部局含む。 ①満足 ②やや満足 ③どちらでもない ④やや不満 ⑤不満 ⇒①又は②の回答を得た割合について把握します。 1 丹波市役所に勤務していることについて <77.7%> 2 現在の仕事内容 <77.7%> 3 現在の業務量 <66.6%> 4 物理的な作業環境 <61.1%> 5 相談体制等の職場環境 <66.6%> 6 勤務をする上での障がいへの配慮 <55.5%> （評価方法） 在籍している障がい者である職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。
④キャリア形成に関する目標	【障がい者である職員が担当する職務の拡大】 ・「勤務に関する調書」、「異動希望申告書」及び面談等により把握します。 ・管理職ヒアリングにおいて新たな職域を開拓します。 （評価方法） 毎年度、「勤務に関する調書」、「異動希望申告書」及び面談により把握・進捗管理を行います。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任します。 ○障がい者である職員の相談窓口として、障害者職業相談員を職員課から選任します。 ○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（兵庫労働局、柏原職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関や学校）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談策を整理し、必要に応じて関係者間で情報共有します。 ○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、定期的に更新を行います。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者について、兵庫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ます。 ○障がい者である職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります。 ○職場の同僚や上司を対象として、対応ノウハウや困難事例について共有する交流会を開催します。その際、外部機関の専門家に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための講義を依頼します。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○現に勤務する障がい者である職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、「勤務に関する調書」、「異動希望申告書」等を活用した職務の選定及び創出について検討します。 ○新規採用又は人事異動時期等、定期的に面談を行い、障がい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点検を行い、必要に応じて協議、調整します。
3. 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	○障がい者である職員からの要望を踏まえ就労支援機器の購入を検討します。 ○障がい者である職員と一緒に作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化に取り組みます。 ○新規に採用した障がい者である職員については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、本人の要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
	(2) 募集・採用	○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います。 ○軽易な業務に従事する会計年度任用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ます。 ○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行います。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 ・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。
	(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します。 ○在宅勤務の活用や時差出勤制度の利用を促進します。
	(4) キャリア形成	○本人の希望も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施します。
	(5) その他の人事管理	○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調の配慮を行います。 ○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ます。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

機関名	丹波市教育委員会
任命権者	丹波市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
丹波市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	○丹波市教育委員会は丹波市との特例認定を受けています。 ○令和6年6月1日時点では、障害者雇用率2.94%と法定雇用率2.8%を満たしていますが、令和8年7月以降、法定雇用率が3.0%に引き上げられますので、今後も法定雇用率の達成を維持していく必要があります。 ○障がい者自らの希望や個性、特性に応じて働き方を選択し、安心して働き続けられる環境整備に取り組んでいくことが必要と考えています。
目標	
①採用に関する目標	○本市は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項に基づく特例認定（市長部局、教育委員会及び公営企業（上下水道部）の雇用率を合算できる）を受けています。 （数値目標） 各年度において当該年6月1日時点の法定雇用率以上
②定着に関する目標	○人事異動や本期間に採用された障がい者である職員について、不本意な離職者を極力生じさせないようにします。 （評価方法） 人事評価にかかる面談及び毎年提出される「勤務に関する調書」等で、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として教育部教育総務課長を選任します。
(2)人材面	○市長部局から受講案内がある研修及び交流会については、積極的に参加させ、理解を深めます。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者である職員と定期的に面談を行い、業務内容について適切なマッチングができているか点検を行い、必要に応じて市長部局に報告を行います。
3. 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	○障がい者である職員からの要望を踏まえ就労支援機器の購入を検討したり、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化に取り組みます。 ○定期的に面談を実施し、継続的に必要な措置について把握に努めます。なお、措置を講じるに当たっては、障がい者である職員の要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

	(2)募集・採用	○市長部局と連携し、教育現場において軽易な業務に従事する会計年度任用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ます。 ○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行います。
	(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します。 ○在宅勤務の活用や時差出勤制度の利用を促進します。
	(4)キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。
	(5)その他の人事管理	○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調の配慮を行います。 ○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ます。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

機関名	丹波市公営企業（上下水道部）	
任命権者	丹波市長	
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）	
丹波市公営企業における障がい者雇用に関する課題	○丹波市公営企業は丹波市との特例認定を受けています。 ○令和6年6月1日時点では、障害者雇用率2.94%と法定雇用率2.8%を満たしていますが、令和8年7月以降、法定雇用率が3.0%に引き上げられますので、今後も法定雇用率の達成を維持していく必要があります。 ○障がい者自らの希望や個性、特性に応じて働き方を選択し、安心して働き続けられる環境整備に取り組んでいくことが必要と考えています。	
目標		
①採用に関する目標	○本市は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項に基づく特例認定（市長部局、教育委員会及び公営企業（上下水道部）の雇用率を合算できる）を受けています。 （数値目標） 各年度において当該年6月1日時点の法定雇用率以上	
②定着に関する目標	○人事異動や本期間に採用された障がい者である職員について、不本意な離職者を極力生じさせないようにします。 （評価方法） 人事評価にかかる面談及び毎年提出される「勤務に関する調書」等で、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。	
取組内容		
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備		
	(1)組織面	○障害者雇用推進者として上下水道部水道課長または下水道課長を選任します。
	(2)人材面	○市長部局から受講案内がある研修及び交流会については、積極的に参加させ、理解を深めます。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○現に勤務する障がい者である職員と定期的に面談を行い、業務内容について適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて市長部局に報告を行います。
3. 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	○障がい者である職員からの要望を踏まえ就労支援機器の購入を検討したり、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化に取り組みます。 ○定期的に面談を実施し、継続的に必要な措置について把握に努めます。なお、措置を講じるに当たっては、障がい者である職員の要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

	(2)募集・採用	○市長部局と連携し、現場において軽易な業務に従事する会計年度任用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ます。 ○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行います。
	(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します。 ○在宅勤務の活用や時差出勤制度の利用を促進します。
	(4)キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施します。
	(5)その他の人事管理	○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調の配慮を行います。 ○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ます。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。