

障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

1 機関名（任命権者）

豊橋市市長部局（豊橋市長）

2 評価年度

令和7年度

3 目標に対する達成度

（1）採用に関する目標

目 標	目標値	実績値
法定雇用率の達成	法定雇用率 2. 8 %	実雇用率 2. 8 1 %

（2）離職防止に関する目標

目 標	実績
合理的な配慮がされていないことによる 退職を出さない	現時点において、不本意な離職は生じて いない。

4 障害者の活躍推進に向けた取組内容の実施状況

（1）障害のある職員の活躍を推進する整備体制

① 組織面

- イ）障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るため、各任命権者は人事担当課長を障害者雇用促進法第78条に規定する「障害者雇用推進者」に選任し、各人事担当課長が連携して、施設や設備の設置又は整備、その他の諸条件の整備を行っている。
- ロ）障害者雇用促進法第79条に規定する「障害者職業生活相談員」を、障害のある職員が5名以上いる事業所ごとに1名選任した。相談員は、障害のある職員からの相談窓口となり、障害に応じた職場環境整備等に係る合理的配慮の提供や障害のある職員の職場適応能力の向上に関する業務を行っている。
- ハ）豊橋公共職業安定所、豊橋市立くすのき特別支援学校等と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で共有した。なお、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行っている。

② 人材面

- イ）障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定の職員を含む）に対して、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛知労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」等を受講させた。
- ロ）障害者差別解消法に関する研修や、障害者とともに働くことについての研修を実施した。

（2）障害のある職員の活躍の基本となる職務の選出・創出

- イ）様々な軽作業等を経験させることで能力の向上に努め、業務範囲の拡大を図った。

- ロ) 障害のある職員の雇用の定着を図るため、庁内障害者ワークステーション「わくわく」で勤務する職員の適性を考慮し、試行的に各所属へ配属している。
- ハ) 所属で行う人事評価面談の際に、障害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っている。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

- イ) 障害者のある職員に対して、定期面談等により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じている。
- ロ) 措置を講じるに当たっては、障害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している。

② 募集・採用

- イ) 採用選考の実施にあたり、受験者からの要望を踏まえ、面接において筆談で対応するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫している。
- ロ) 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
 - ・ 「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
- ハ) 大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行った。

③ 働き方

- イ) 早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進している。
- ロ) 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進している。

(4) その他

- イ) 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している。