

糸島市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

糸 島 市

糸島市教育委員会

糸 島 市 議 会

糸島市公営企業

糸島市消防本部

目 次

- I 障がい者活躍推進計画策定・・・・・・・・・・ P 1
 - 1. 計画策定の趣旨
 - 2. 策定の主体
 - 3. 計画期間
 - 4. 周知・公表

- II 障がい者雇用等の現状と課題・・・・・・・・・・ P 2
 - 1. 障がい者雇用率の現状
 - 2. 障がい者雇用に関する課題

- III 障がいのある職員の活躍推進に向けた目標・・・・・・・・ P 3
 - 1. 採用に関する目標
 - 2. 定着に関する目標

- IV 障がいのある職員の活躍に向けた取組・・・・・・・・ P 4
 - 1. 活躍を推進する体制整備
 - 2. 活躍の基本となる職務の選定・創出
 - 3. 活躍を推進するための環境整備・人事管理
 - 4. その他

I 障がい者活躍推進計画策定

1. 計画策定の趣旨

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）が令和元年に改正され、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障害者活躍推進計画作成指針に即して、「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」を作成することが義務付けられました。

そこで、障がいのある職員の活躍推進の取組を持続的・継続的に推進し、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮しながら、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場となるよう、「糸島市障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）」を策定します。

2. 策定の主体

本市においては、職員の採用や人事管理等を一体的に行っているとともに、計画策定においても、検討体制に各任命権者及び障がい者等が参画し、かつ、機関ごとに目標の達成度や取組の実施状況を把握できるため、任命権者が連名で策定することとします。

〔 ・糸島市・糸島市教育委員会・糸島市議会・糸島市公営企業・糸島市消防本部
※糸島市には、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会を含みます。 〕

3. 計画期間

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

なお、計画期間であっても、毎年度、計画の進捗状況を把握・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

計画は、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。計画を見直し場合も同様とします。

また、計画の実現に向け、PDCAサイクルを徹底し、毎年度、庁議で目標の達成状況及び取組の進捗状況等を点検し、その結果を公表します。

Ⅱ 障がい者雇用等の現状と課題

1. 障がい者雇用率の現状

障害者の雇用の促進等に関する法律では、地方自治体の責務として、「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、民間企業よりも高い法定雇用率が設定されています。

なお、本市における令和元年度6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

[令和元年度6月1日現在の雇用率]

	実雇用率	法定雇用率
市長部局等	2. 33%	2. 5%
教育委員会	3. 39%	2. 4%
全 体	2. 47%	2. 5%

※市長部局等には、糸島市議会と糸島市公営企業を含みます。

※法定雇用率以下でも法定雇用率から算出した雇用人数が満たされていれば、法定雇用率を満たしたことになります。

※消防吏員は、障がい者雇用率制度の除外職員となっています。

2. 障がい者雇用に関する課題

本市の実雇用率は法定雇用率を若干下回っているものの、障がい者の雇用者数では、法定数を充足していることになっています。言い換えれば、障がいのある職員が1人でも退職すれば、本市は、法定雇用率を満たさないことになります。

また、令和3年4月までに法定雇用率が0. 1%引き上げられることになっています。

そこで、障がい者の雇用を進めながら、障がいのある職員が働き続けられる環境を整備・充実させていく必要があります。

Ⅲ 障がいのある職員の活躍推進に向けた目標

1. 採用に関する目標

【目標設定】

糸島市	令和6年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率を上回ります。
糸島市教育委員会	令和6年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率を上回ります。
糸島市議会	令和6年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率を上回ります。
糸島市公営企業	令和6年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率を上回ります。
糸島市消防本部	消防吏員は、障がい者雇用率制度の除外職員となっています。 採用試験においては、障がい者である応募者を念頭においた募集を行うとともに、公平かつ適切に適正判断を行います。

【評価方法】

毎年、任免状況通報により進捗状況を把握・管理していきます。

2. 定着に関する目標

【目標設定】

糸島市	安心して働ける環境づくり等により、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。 ※数値的な目標は設定しません。
糸島市教育委員会	
糸島市議会	
糸島市公営企業	
糸島市消防本部	

【評価方法】

毎年、任免状況通報と併せ、人事記録を基に定着状況を把握していきます。

IV 障がいのある職員の活躍に向けた取組

各機関及び各機関が連携して、次の取組を実施していきます。

1. 活躍を推進する体制整備

- 障がい者の雇用の促進及び安定を図るための障がい者雇用推進者として総務課長を選任します。
- 障がいのある職員の相談・指導を行う障害者職業生活相談員を選任します。障害者職業生活指導員に選任された者については、厚生労働省や福岡労働局が開催する障害者職業生活指導員資格認定講習を受講させます。
- 障がいのある職員本人や職場で支援にあたる所属長等が相談できる窓口を総務課に設置します。また、相談者の意向を踏まえ、必要に応じて産業医等とも連携を図ります。
- 人権研修等を通じ、障がいの特性や障がい者雇用等について、職員の理解促進に努めていきます。

2. 活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がいのある職員の特性や能力、希望も踏まえ、可能な限り本人に合った職務の選定等を行い、活躍の場の確保やキャリア形成の推進を図ります。
- 常勤職員として採用内定になった障がいのある人について、採用後に円滑に勤務できるよう、本人の希望に応じ、採用前にプレ雇用（会計年度任用職員）を行います。
- 障がいの状況等により、従来の業務遂行が困難となった場合には、負担軽減の取組や負担なく業務を遂行できる職務の選定・創出などを検討します。
- 人事評価の面談等を通じ、障がいのある職員の業務上の不安等の軽減に努めます。

3. 活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 障がいのある職員からの要望等を踏まえ、施設等のバリアフリー化に努めるとともに、新庁舎建設に当たっては、ユニバーサルデザインに配慮します。
- 障がいの有無を問わず、在職する職員数を常に把握し、職員の採用・退職等により法定雇用率が未達とならないよう、目標達成に向けた措置を行います。
- 「障害者活躍推進計画作成指針」、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえて募集・採用を実施します。
- 本人の希望等を踏まえつつ、実務研修や向上研修等の教育訓練を実施します。

※障害者差別禁止指針：障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）

※合理的配慮指針：雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮に支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 27 年厚生労働省告示第 117 号）

職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 12 月 27 日付け職職-268・人企-1440 人事院事務総局職員福祉局長及び人事院事務総局人材局通知別添）

4. その他

国等による障害者就労支援施設等からの物品等の調達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。