

# 福津市職員の障がい者活躍推進計画



令和2年4月

福津市

福津市議会

福津市教育委員会

・・・・・・・・はじめに・・・・・・・・

福津市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした枠組みを設けた職員採用試験の実施や、職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。しかしながら採用辞退等で採用に至らないことが重なり、障がい者の法定雇用率に関しては厳しい状況です。さらに、令和3年4月を前に障がい者の法定雇用率が0.1ポイント引き上げされることになり、福津市でも2.6%の障がい者を雇用する必要があるため、障がい者の採用は市の課題と捉えています。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国や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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」です。採用した障がい者ひとりひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障がい者本人の希望も踏まえたうえで、本人に合った業務の割振りまたは職場の配置を行い、配置後も本人の職務遂行状況や習熟状況に応じて、継続的に対応を行うなど、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、積極的に取り組むことが大切です。

そこで、「福津市職員の障がい者活躍推進計画」を新たに作成しました。

本市では、採用などの人事管理や福利厚生などの労務管理を、市長部局、議会事務局、教育委員会で一体的に行なっていることから、効果的・効率的にこの計画を進めていくために、計画策定対象である市長、市議会議長、教育委員会の各任命権者が連名で作成しました。

この計画のもと、自律的なPDCAサイクルを確立し、障がいのある職員を含むすべての職員が活躍できる職場環境づくりに向けて、市、市議会、市教育委員会で協力して取り組んでまいります。

福津市長

福津市議会議長

福津市教育委員会

#### 「害」の表記について

当計画では、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合等を除き、原則として平仮名で記載しています。

【計画期間】 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

【福津市における障がい者雇用に関する課題】

「障がい者の法定雇用率の到達に向けた、障がい者職員の確保」

正規職員・任期付職員の採用試験を実施してきましたが、合格者からの辞退が続き、想定していた採用人数に至っていないため、障がい者の職員採用を重要課題とします。

「障がい者の活躍を進めるためのサポート体制づくり」

障がい者職員が離職するケースは無いものの、障がい者の職員の活躍を推進するための体制が確立されていないため、体制づくりを課題とします。

【当計画における定義】

職員・・・正規職員、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員など

対象とする障がい者の職員・・・障害者雇用促進法第2条第1号に規定されている障がい者のことで、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」（ただし、法定雇用率における障がい者の定義は異なります）

【目標】

目標	内容	点検方法
①採用に関する目標	A…令和3年6月1日時点で法定雇用率に達し、維持すること B…令和3年6月1日時点の雇用障がい者数（実人数）を7名、令和7年6月1日時点で8名に増やすこと	毎年の任免状況通報時に、当該年度の法定雇用率で確認すると同時に、実人数を把握する （任免状況通報：毎年6月1日現在で実施される雇用状況調査）
②定着に関する目標	職場の対応に起因する不本意な離職者や、メンタル不調を極力生じさせないこと	任免状況通報の時期に、前年度採用者に面談又はアンケートを行い、定着状況を把握する。
③満足度に関する目標	在籍している障がい者職員の満足度が前年度を下回らないこと 平成31年度(令和元年度)83.3%	毎年6月に在籍している障がい者（新採を除く）に対しアンケートを実施して把握する
④キャリア形成に関する目標	A…正規職員以外の雇用形態で雇用している障がい者職員の任	A…任期終了を迎える障がい者職員との面談など就労支援の実施状

	期終了後の就労について支援を行うこと B…障がい者が担当する職務の拡大	況を把握する B…職務拡大の検討・実施の有無を確認する（職務を特定すべき職員が在籍している場合のみ）
--	--	---

## 【取組み内容】

### 1. 障がい者の活躍を推進する体制の整備

#### (1) 組織面

- ①障害者雇用推進者として、人事担当責任者の総務課長を選任します。障害者雇用推進者は、各取り組みを全庁的に推進する。
- ②令和2年6月までに、障害者雇用推進者、人事担当係長などを構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に「実務者チーム」を設置して、障がい者である職員に参画を呼び掛ける。
- ③「障害者雇用推進チーム」について、第1回を令和2年8月までに開催するとともに原則として年に1回、実務者チームは適宜開催し、当計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
- ④令和2年8月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員等）を整備する。配属先のサポート体制としては、業務を教える職員を「サポーター」とし、障がい者が必要な配慮を把握した場合に所属長や総務課にと伝える役割を担う。また、職場の上司・同僚による日常的な配慮も行う。
- ⑤障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる職員等が相談できる庁内の相談窓口を総務部総務課人事係に設置する。必要に応じて産業医と連携を図る。
- ⑥令和2年12月までに、組織外の関係機関（福岡労働局、福岡東公共職業安定所、福岡障害者職業センターその他障害者が利用している支援機関）との連携体制を整え、役割分担及び各種相談先を整理し関係者間で共有する。

#### (2) 人材面

- ①障害者職業生活相談員に、福岡労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習や必要なセミナー等を受講させる。
- ②障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に2回以上、福岡労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行って受講を促し、支援する職員を育成する。

## 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

### (1) 現在の業務のマッチング

- ① 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点検し、必要に応じて検討・調整を行う。

### (2) 将来的な職務選定・創出

- ① 将来的に、障がい者の職員や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、組織内でアンケート等を行って、障がい者の職務の選定・創出について検討を行う。

## 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) 職場環境

- ① 障がい者の要望に応じて、就労支援機器の購入、導線の確保等の環境整備を検討する
- ② 新規に採用した障がい者については、採用から半年間、配属先の職員を「サポーター」として1名配置する。サポーターは、業務を教えるなかで必要な配慮を把握した際に上司や障害者職業生活相談員等に伝える。また、相談員や上司による面談も行い、必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じる。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。

### (2) 募集・採用

- ① 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の実施を検討する。
- ② 採用試験を行う際、労働条件等について、募集段階での説明を丁寧に行う。
- ③ 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえて、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫して、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。
- ④ 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。
  - ア 特定の障がいの排除や、特定の障がいへの限定
  - イ 自力で通勤できることといった条件の設定
  - ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件の設定
  - エ 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の設定
  - オ 特定の就労支援機関に限定した受入れ

### (3) 働き方

- ① フレックスタイム制、テレワーク勤務、時差出勤・早出遅出制度や短時間勤務制度など

の柔軟な時間管理制度について検討する。

- ② 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する。

#### (4) キャリア形成

- ① 任期のある職員について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期終了まで残り1か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期終了後、正規職員等としての採用を視野に入れながら、引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。
- ② 本人の希望等も踏まえつつ、研修や教育訓練を実施する。

#### (5) その他の人事管理

- ① 障害者職業生活相談員や上司などとの面談を年に2回実施し、必要に応じて随時面談を実施することで、状況把握・体調配慮を行う。
- ② 産業医との面談を年に1回行い、体調管理を行う。
- ③ 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。
- ④ 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り組みを、対象職員と随時面談をして体調や意向を把握しながら行う。
- ⑤ 障がい者本人が希望する場合、「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。

#### 4. その他

- ① 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に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注や、障害者就労施設等で作成・加工された物品等を販売する場の提供などを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

**【障害者雇用促進チームの構成】**

総務部長、総務課長、総務課人事係長、障害者職業生活相談員、障がい者職員の指導経験者、その他必要な職員

**【実務者チームの構成】**

総務課人事係長、障害者職業生活相談員、障がい者職員の指導経験者、障がい者職員の上司、サポーター、障がい者職員、その他必要な職員

**【実施状況の点検体制】**

「障がい者雇用推進チーム」で年に1度、8月に点検する。同時に、「実務者チーム」でも点検し、必要に応じて見直しを行う。

計画作成後に起きた状況変化に伴って実施している取り組みについては、点検後に分析する。

**【実施状況の公表時期・方法】**

毎年9月1日までに、福津市公式ホームページに掲載する形で公表する。

**【当計画の所管課】**

総務部総務課