

障がい者活躍推進計画

令和2年8月策定

大野城市長

大野城市議会議長

大野城市教育委員会

大野城市上下水道局

目 次

I	計画策定にあたって.....	1
	1. 計画の目的・位置づけ	
	2. 策定主体	
	3. 本市における障がい者雇用に関する現状及び課題	
II	計画期間.....	2
III	障がい者の活躍推進に向けた取組.....	3
	1. 推進体制の整備	
	2. 職務の選定及び人事管理	
	3. 職場環境の整備	
	4. 職員の募集、採用及び働き方、キャリア形成等	
	5. その他	
IV	周知・公表.....	4
V	数値目標.....	4
	1. 採用に関する目標	
	2. 定着に関する目標	

※本計画において「障害」という用語については、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記されている場合、固有名詞等を引用する場合等を除き、「害」の字は、「がい」とひらがなで記載しています。

I 計画策定にあたって

1. 障がい者を取りまく法令の変遷・本計画の目的

我が国では、昭和 35 年に障がい者の雇用に関する初めての法律である「身体障害者雇用促進法」（昭和 35 年法律第 123 号）が制定され、法定雇用率の遵守が国や地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）においては義務付けられ、民間企業においては努力目標として定められました。

その後、昭和 62 年に「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。）に改正され、対象となる範囲が身体障がい者から、知的障がい者や精神障がい者を含む全ての障がい者に拡大されました。さらに、障がい者に対する差別の禁止・合理的配慮を義務化するなどを経て、今日の障がい者雇用対策に至っています。

本市では、障害者雇用促進法に基づき、「身体障がいのある人を対象とした職員採用選考」を実施するとともに、働きやすい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。

一方で、平成 30 年には、公務部門の多くの機関において、障害者雇用率制度における対象障がい者を不適切に計上していたため、法定雇用率を達成していないことが明らかとなりました。

このような状況を踏まえ、国は令和元年 6 月に「障害者雇用促進法」を改正し、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を明示するとともに、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、「障がい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「障がい者活躍推進計画」という。）を策定することを国及び地方公共団体に義務付けました。

本計画は、この改正を受け、障がい者の雇用を推進するとともに、障がい者の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、障がい者の活躍の場のための取組を不断に実施することを目的に作成したものです。

2. 策定主体

- 大野城市長、大野城市議会議長、大野城市教育委員会、大野城市上下水道局

- 人事異動等で、策定主体を変更する必要がある場合は、計画期間内であっても、対応します。

3. 計画の対象となる障がい者の範囲

- 本計画の対象となる「障がいのある職員」とは、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障がい者（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能に障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受けたり、職業生活を営むことが困難な職員）とします。

4. 本市における障がい者雇用に関する現状及び課題

- 障害者雇用促進法において、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（中略）ように努めなければならない」と示され、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等（2.2%）よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本市における令和元年度現在の雇用率等は以下のとおりです。
法定雇用率は、令和3年4月までにさらに0.1%ずつ引き上げられます。

任命権者	法定雇用率	法定雇用率の算定となる職員数	障がい者の数	実雇用率
市長（市長部局）	2.5%	507人	16人	—
教育委員会	2.4%	106.5人	0人	—
上下水道局	2.5%	30.5人	0人	—
市（合計）	2.5%	644人	16人	2.48%

※本市は、平成23年度に障害者雇用促進法第42条第1項各号に規定する基準に適合する旨の認定を受けているため、市、教育委員会、上下水道局の各々の職員数を合算し、一つの事業所として雇用率（2.48%）の報告を行っています。

- 平成30年に、公務部門の多くの機関で障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切計上があった際に、本市において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、誤りはありませんでした。しかしながら、障がいのある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を実施し、加えて、法定雇用率が令和3年4月までに0.1%ずつ引き上げられることを踏まえ、より計画的な雇用の推進が必要です。

II 計画期間

本計画の期間は、令和2年8月5日から令和7年3月31日までとします。

なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策を実施します。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

(◎・・・市長部局、●・・・大野城市議会議長、教育委員会、上下水道局)

1. 推進体制の整備

- ◎ 障害者雇用推進者として人事担当課長を選任し、障害者職業生活相談員として人事担当課及び福祉部局から選任します。
- ◎ ●障がい特性に応じた働き方への理解や協力を周知する体制を整えます。

2. 職務の選定及び人事管理

- ◎ ●障がいのある職員や今後採用する障がいのある人の活躍を推進していくためには、職員一人一人の障がいの特性や能力、希望等を把握し、総合的に検討して業務を選定していく必要があるため、年に1回以上、人事記録や勤務希望調書、民間等の先進的な取組状況を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。
- ◎ ●新規採用時、部署異動後その他定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切な選定ができているかの点検を行い、必要な配慮等を把握し、継続的な措置を講じます。

3. 職場環境の整備

- ◎ ●基礎的環境整備として、障がいのある職員が働きやすい環境に配慮した整備や業務遂行のための人員を確保していくことを検討します。（ハード面においては令和元年度に各階に多目的トイレを整備）

4. 職員の募集、採用及び働き方、キャリア形成等

- ◎ ●大学生を対象としたインターンシップの中で障がいのある学生の受け入れや特別支援学校の生徒等を対象とした職場体験について福祉部局と連携し実施に努めます。
- ◎ 一般職の募集と併せて、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫するなど、特定の障がいに限定しない採用方法について調査・研究します。
- ◎ ●会計年度任用職員の募集に関して、一般事務、事務補助、専門職の区分のほかに障がい者を対象とした採用を検討します。
- ◎ ●募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・自力で通勤できることといった要件を設定する。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった要件を設定する。

- ・「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」といった要件を設定する。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

- ◎ ●時間単位の年次休暇や病気休暇などといった各種休暇の利用を促進するとともに、障がい特性に応じた休暇制度の構築について調査・研究していきます。
- ◎ ●職員の障がいに関する理解促進のため、本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施するとともに、合理的配慮に関する研修等を実施します。
- ◎ ●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、キャリア形成等の取組を行います。
- ◎ ●障がいのある職員が担当する新たな職域について研究します。

5. 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（平成24年法律第50号）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。

IV 周知・公表

- 障がい者活躍推進計画を作成又は変更した場合は、電子掲示板等を活用するとともに、市ホームページ等への掲載により、適切な方法で周知・公表します。

V 数値目標

1. 採用に関する目標

- 障がい者雇用率：2.6%（令和6年6月1日時点）
 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。
- 平成27年度から令和元年度までの実雇用率（法定雇用率）、採用人数
 - 平成27年度：2.14%（2.3%）、1人、
 - 平成28年度：2.26%（2.3%）、0人
 - 平成29年度：2.12%（2.3%）、0人
 - 平成30年度：2.5%（2.5%）、1人
 - 令和元年度：2.48%（2.5%）、1人

2. 定着に関する目標

- 職員本人の都合による退職でなく、執務室内の働きにくさや体制の不十分さなどの職場環境を起因とする離職者を0人とします。
毎年の任免状況通報に合わせ、採用者の定着状況を把握・進捗管理します。

障がい者活躍推進計画
令和2年8月 策定

大野城市総務部総務課
