

筑紫野市
障がいのある職員の活躍の
推進に関する計画

令和7年4月

目次

I	策定にあたって	1
1	計画策定の趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画の対象となる障がい者の範囲	1
4	計画期間	1
5	計画の周知・公表	2
II	本市における障がい者雇用等の状況と課題	2
1	障がい者採用試験の実施等	2
2	障がい者雇用率の状況	2
3	職場定着の状況	2
4	障がいのある職員の活躍推進に関する課題	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取り組み	3
1	推進体制の整備	3
2	職場環境の整備	4
3	職員の採用・育成等	5
4	優先調達等	6
IV	数値目標	6

I 策定にあたって

1 計画策定の趣旨

本市では、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、障がいのある人を対象とした採用試験の実施や庁舎のバリアフリー化による職場環境の整備など、障がい者の雇用の確保に取り組んできました。

また、令和2年4月に「筑紫野市障がいのある職員の活躍の推進に関する計画」を策定し、障がいの特性や社会経験に配慮した職場配置に取り組み、全職員が障がいに対する理解を深める等、働きやすい職場づくりを進めてきました。

この度、前計画の計画期間が満了し、引き続き、障がいのある職員の雇用や活躍できる職場環境づくりに取り組むため、「第4期筑紫野市障がい者福祉長期行動計画」に掲げる基本理念「地域と支え合う 共生社会のまちづくり ちくしの～だれもが安心して暮らせる福祉のまちづくり～」を踏まえ、新たな計画を策定するものです。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けての取り組みをさらに進めてまいります。

2 策定主体

本市では、職員採用活動や職員の配置先決定等の人事業務に関して、市長部局にて一括して業務を実施しているため、本計画は以下の機関で共同策定し、互いに連携して対応していきます。

- ・筑紫野市
- ・筑紫野市教育委員会
- ・筑紫野市公営企業
- ・筑紫野市議会

3 計画の対象となる障がい者の範囲

本計画における障がい者とは、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）その他心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者）とします。ただし、障がい者雇用率のように別の法令により基準、対象者の定めがある場合は、この限りではありません。

4 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 計画の周知・公表

策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市公式ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況についても、毎年度、周知・公表します。

II 本市における障がい者雇用等の状況と課題

1 障がい者採用試験の実施等

障害者雇用促進法の趣旨により、障がいを持った職員の活躍を推進するため、障がいの種類等に関係なく、正規職員及び会計年度任用職員について、障がいのある職員に対する採用試験を実施しています。

2 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、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、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市における雇用率は、次のとおりとなっています。

[障がい者雇用率の推移]

任命権者	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
法定雇用率	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
市長部局 教育委員会	2.74%	2.73%	2.73%	3.27%

※障害者雇用促進法第42条第1項の規定による特例認定を受けているため、市長部局と教育委員会と合算して雇用率を算定しています。

3 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

[本市の採用1年後における障がいのある職員の職場定着の状況]

採用1年後の定着率		
令和3年度	令和4年度	令和5年度
100%	100%	100%

※1年後定着率は、対象年度中に採用された職員のうち、当該年度の3月31日に在籍している職員の割合

[障がいのある職員の平均勤続年数] 各年度4月1日現在

平均勤続年数			
令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
18年	19年	19.25年	16.2年

※障がいのある人を対象とした採用試験による対象者（平成11年度採用～）

4 障がいのある職員の活躍推進に関する課題

(1) 障がいのある職員の人材確保

障がい者雇用率は、令和2年度から令和6年度まで法定雇用率以上を達成していますが、今後、令和8年7月に法定雇用率が3.0%になり、適用範囲も拡大されます。

したがって、障がいのある職員の職場への定着率を維持するとともに新しい人材の確保にも努める必要があります。

(2) 働きやすい職場環境づくり

職場への定着状況については、過去3年間、1年後定着率が100%となっています。障がいを持った職員との面談を通して、状況把握を行い、障がい特性と職場環境及び業務がマッチングした結果と考えられます。

今後も障がい特性への配慮や職場における良好なコミュニケーションに基づく信頼関係の構築等の取り組みを継続し、安心して働き続けることができる職場環境づくりを推進していくことが必要です。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取り組み

1 推進体制の整備

《基本的な考え方》

障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制を整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、継続的に行っていく必要があります。

また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整え、周知に努めるとともに、全ての職員が障がいに対する理解を深めていくことが重要です。

《取組内容》

(1) 推進体制の整備

ア 「障がい者雇用推進者」の選任

市における障がい者の雇用推進や適正な雇用管理を行うための実施体制の明確化を図るため、「障がい者雇用推進者」を選任します。

イ 職員意見の反映

障がい者の活躍推進に向けた取り組み等について、職員意見を募集する枠組

みを整備し、意見の反映を検討します。

ウ 推進体制の整備

「障がい者雇用推進会議」を開催し、職員意見の反映の検討、本計画の実施状況の点検等を行います。「障がい者雇用推進会議」は、障がい者雇用推進者、任用管理及び施設管理の担当者により構成しますが、必要に応じ、構成員以外の職員の出席を求めます。

(2) 相談先の確保等

ア 「障がい者職業生活相談員」の配置

障がいのある職員の職業生活全般についての相談、指導を行う「障がい者職業生活相談員」を配置します。

イ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図ります。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

福岡労働局やハローワーク等に設置されている各種相談窓口についても、職員に周知し活用を促進します。

(3) 職員研修

ア 「障がい者職業生活相談員」の研修

障がいへの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、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」を受講した職員を障がい者職業生活相談員に選任します。

イ 職員に対する啓発

障がいについて正しい認識と理解を深め、障がいに応じた適切な配慮ができるよう、職員に対し意識の啓発に努めていきます。

2 職場環境の整備

《基本的な考え方》

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

《取組内容》

ア 施設の整備

平成 31 年 1 月に開庁した新庁舎は、「福岡県福祉のまちづくり条例」の整備基準に適合するバリアフリーに十分配慮した施設となっています。その他出先施設においても、障がい特性に配慮し、必要に応じ、多目的トイレ、スロープ、エレベーター等の施設整備を検討します。

イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の導入など、必要に応じ、障がい特性を踏まえた設備の整備を検討します。

ウ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

3 職員の採用・育成等

《基本的な考え方》

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

《取組内容》

(1) 障がい者採用の取組

ア 募集案内時の対応

ホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

※ウェブアクセシビリティ・・・高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

イ 募集・採用試験時の対応

職員採用の募集にあたっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定的ことや通勤、介助に関する条件を設定する等の取扱いを行わないものとします。

また、採用試験の実施にあたり、障がい特性を踏まえ、拡大印刷や点字による対応等の適切な配慮を行います。

ウ 人材の確保

障がいの種類によることなく、幅広く人材を募集・採用し、個々の障がい特性を踏まえ、勤務形態や業務内容を可能な限り柔軟に対応し、人材確保に努めていきます。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

福岡県市町村職員研修所の実施する研修や庁内研修等、eラーニング研修等を通じて、市職員としての資質、専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

視覚障がい者について資料を点字化するなど、障がい特性を踏まえ、必要な配慮を行います。

4 優先調達等

《基本的な考え方》

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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

《取組内容》

ア 障がい者就労施設等への発注等

「筑紫野市における障がい者就労支援施設等からの物品等の調達方針」に沿い、障がい者就労支援施設等への発注等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 数値目標

1 採用に関する目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	3.27% (令和6年6月1日)	各年度 当該年の法定雇用率以上 (各年6月1日) 令和7年 2.8% 令和8年 2.8% 令和9年 3.0%

2 定着に関する目標

項目	現状	目標
採用1年後定着率	100% (令和5年度)	各年度の定着率 100%