

筑後市障害者活躍推進計画

令和7年4月

筑後市・筑後市教育委員会

はじめに

筑後市では、「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。）に基づき、障害者を対象とした採用試験や選考採用の実施、障害者である職員との面談等を通して働きやすい職場環境の整備などの取り組みを進めてきました。

国においては、令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、自ら率先して障害者を雇用する責務が明示され、地方公共団体には障害者活躍推進計画の作成義務が定められました。

これを受け、筑後市では、障害のある人の雇用の機会の確保及び障害のある職員が安心して働くことができる環境整備をより一層進めていくため、令和2年4月に「筑後市障害者活躍推進計画」を策定しました。

当初計画期間が令和6年度末で終了することから、これまでの取組状況を踏まえ、新たな障害者活躍推進計画を策定します。

1. 計画の策定主体

筑後市・筑後市教育委員会

2. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

3. 計画の周知・公表

計画を作成又は変更したときは、庁内イントラネットへの掲載等により、速やかに職員に周知します。また、市のホームページに掲載するなど計画を広く公表します。

4. 本市における現状と課題

本市の令和6年6月1日現在の障害者の実雇用率（特例認定による市と教育委員会の合算値）は3.46%であり、地方公共団体の法定雇用率3.0%（経過措置として令和8年6月までは2.8%）を達成しており、今後も引き続き、障害者雇用を計画的かつ継続的に実施することが求められます。

また、単に法定雇用率の達成に留まらず、障害者一人ひとりが、障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、体制構築や環境整備をしていく必要性が高まっています。

5. 計画の目標

（1）採用に関する目標

当該年6月1日時点の法定雇用率に基づく雇用障害者数の達成を目標とします。

なお、毎年の任免状況通報により達成状況の把握及び進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

障害のある職員が安心して職務に専念できる体制整備等を通じて、不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

6. 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

①組織面

- ・ 障害者雇用の実務責任者として、市長公室長を「障害者雇用推進者」に選任します。
- ・ 障害者である職員や職場からの日常的な相談・指導の他、職場適応の向上等に関する担当者として、人事担当係長又は人材育成担当係長を「障害者職業生活相談員」に選任します。
- ・ 障害者職業生活相談員を中心とし、障害者である職員の相談窓口を市長公室内に設置します。また、秘密は厳守し、相談したことを理由に不利益な取扱いはしません。
- ・ 必要に応じて産業医や福岡労働局等の公的機関、就労支援機関等と連携を図ります。

②人材面

- ・ 障害者職業生活相談員は、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ます。
- ・ 障害者である職員に日常的に対応する支援者（所属長や職場の同僚等）が必要な専門知識や技術を習得できるよう、研修を受講する機会を用意します。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 現に勤務する障害者である職員の能力や希望も踏まえ、人事評価や人事異動期の自己申告書等を活用して職務の選定及び創出を行います。
- ・ 新規採用時には可能な限り本人の障害特性や能力等を把握し、本人に合った職務の選定及び創出を行い、障害者と業務の適切なマッチングに努めます。

(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

- ・ 障害特性に配慮した庁舎等の整備（多目的トイレ、専用駐車スペースの確保、スロープ設置等）や、就労支援機器の導入を検討します。
- ・ 定期的な面談や相談等を通じて、本人の要望や必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

②募集・採用

- ・採用試験の実施にあたっては、本人の障害特性等に応じて必要な合理的配慮を行うとともに、多様な任用のあり方を検討します。
- ・特定の障害を排除、又は限定する取扱いはしません。
- ・「自力通勤可能であること」などという条件設定はしません。

③働き方

- ・テレワークや時差出勤、短時間勤務など障害特性等に応じて過重の負担なく働くことのできる柔軟な勤務制度を検討します。
- ・年次有給休暇や各種休暇制度の利用を促進します。

④キャリア形成

- ・実務研修や能力向上研修を受講できるよう必要な合理的配慮を検討し、本人が希望する研修を受講できるよう努めます。
- ・障害に対する職員の理解促進や啓発を目的とした研修の機会を提供します。

⑤その他の人事管理

- ・日常的な声掛け、必要に応じて産業医面談を実施するなど、体調面での必要な配慮の把握に努めます。
- ・在職中に疾病・事故等により障害者となった中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、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り組みを実施します。

7. その他

障害者優先調達推進法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ます。