

大牟田市障害者活躍推進計画

令和6年4月

大牟田市長
市議会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
消防長
企業管理者
農業委員会
教育委員会
大牟田・荒尾清掃施設組合管理者

1. 策定にあたって

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。）に基づき、「身体障害者を対象とした職員採用選考試験」の実施や、働きやすい職務環境の整備など、障害者の雇用に取り組んできました。

このような中、令和元年6月、障害者雇用促進法の一部が改正され、公務部門が率先して障害者を雇用するよう努めるとともに、厚生労働大臣が定めた「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（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。

公務部門での障害者の活躍は、ノーマライゼーション※1、インクルージョン※2、ダイバーシティ※3、バリアフリー※4、ユニバーサルデザイン※5等の理念の浸透につながるとともに、政策だけではなく行政サービスの向上にもつながります。

障害のある職員がその障害特性に応じて能力を有効に発揮できるよう、職員の障害者に対する理解をより深め、合理的配慮※6を提供することで障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職務環境づくりを目指していくことを目的として、「大牟田市障害者活躍推進計画」を策定します。

※1 ノーマライゼーション

障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方

※2 インクルージョン

「包含、包み込む」という意味であり、組織の中で、多種多様な価値観や考え方を持つ人材一人ひとりの能力やスキルが認められ、個人の能力が活かされている状態のこと。

※3 ダイバーシティ

「多様性」という意味であり、人種や国籍に限らず、性別、年齢、性格、障害の有無などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで組織を活性化させようという考え方。

※4 バリアフリー

物理的な障壁のみならず、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁など、様々な障壁に対処するという考え方。

※5 ユニバーサルデザイン

施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方。

※6 合理的配慮

事業主が、過重な負担にならない範囲で、障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置のこと。



2. 策定主体

障害者活躍推進計画は、任命権者ごとに策定する必要がありますが、本市においては、市全体で障害者の活躍推進に向けた取組みの一体的な推進や雇用管理を行っていくことから、各任命権者の連名で計画を策定します。

3. 計画期間

令和6年4月から令和11年3月まで（5年間）

※計画期間中に改正の必要が生じた場合には、随時、見直しを行います。

4. 計画目標

（1）法定雇用率に基づく法定雇用者数の達成（毎年度6月1日時点）

計画的に採用を行い、地方公共団体における法定雇用率に基づく法定雇用者数を達成することを目標とし、毎年障害者任免状況通報により、把握・進捗管理を行います。

（2）不本意な離職者を生じさせないこと

採用した職員が安心して働き続けることができる体制整備等を行い、不本意な離職者を生じさせないことを目標とします。

なお、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び大牟田・荒尾清掃施設組合事務局においては配置職員数が少ないこと、また、消防においては除外職員（消防吏員）が多いことから、障害者任免状況の通報義務はありませんが、職員に対して障害者雇用に関する理解の促進を図り、不本意な離職者を生じさせないよう努めます。

5. 本市における障害者雇用等の状況

(1) 障害者の雇用状況

令和5年6月1日現在、本市の法定雇用率に基づく法定雇用者数26人に対し、28人相当の障害のある職員を雇用しており、法定雇用者数を達成しています。

今後も、障害に対する理解を深めるとともに、障害者雇用の取組みを積極的に推進していく必要があります。

《令和5年度（R5.6.1現在）障害者雇用状況（法定雇用率2.6%）》 （報告値）

任命権者	算定基礎 職員数	障害者数				実雇用率	法定 雇用者数
		身体	知的	精神	計		
市長部局	899.5	16 (4)	0 (0)	3	23	2.56%	23
企業局	74.0	3 (0)	0 (0)	0	3	4.05%	1
教育委員会	101.0	2 (0)	0 (0)	0	2	1.98%	2
計	1074.5	21 (4)	0 (0)	3	28	2.61%	26

※（ ）は重度身体障害者又は重度知的障害者である職員数を内数で示し、1人をもって2人の職員に相当するものとみなされる。

※短時間勤務職員は、1人をもって0.5人の職員に相当するものとみなされる。

※算定に当たっては、全職員（再任用職員及び会計年度任用職員を含む。）を対象としている。

(2) 障害者を対象とした職員採用

本市ではこれまで、身体障害者を対象とした職員採用選考試験を実施しており、令和元年度からは、会計年度任用職員採用試験においても、身体障害者を対象とした採用選考試験を実施してきました。さらには令和3年度からは、知的障害者及び精神障害者を対象とした会計年度任用職員への採用選考を実施してきたところです。

試験等の実施に当たっては、点字試験や拡大文字を使用した試験問題の使用、駐車場やエレベーター等を備えた施設での実施など、受験しやすい環境整備に努めてきました。

(3) 執務環境の整備

執務環境については、庁舎の構造上、対応が厳しい面もありますが、スロープの設置、市民対応のためのカウンターの高さの調整、執務室内の通路の拡幅、机のサイズの変更、コードレス電話機への交換などの対応を可能な範囲内で行ってきています。

(4) 職場実習

あらゆる障害者を対象に、公務現場で職場体験をすることで、一般就労を目指すことを目的として、様々な障害者の職場実習の受け入れを行っています。

6. 障害者の活躍推進に向けた取組み

(1) 障害者の活躍を推進する体制の整備

障害者の活躍の促進に向けた取組みを持続的・継続的に進めていくために、推進体制の整備を図ります。また、障害のある職員や職場の管理職等が相談できる体制を整備するとともに、障害者への理解を深めることが重要です。

①組織面

企画総務部人事課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組みを推進します。

また、企画総務部人事課職員を「障害者職業生活相談員」として配置するとともに、障害のある職員本人や、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、健康相談室の保健師や産業医等とも連携を図ります。

②人材面

障害への理解を深め、障害のある職員を適切に支援するため、「障害者職業生活相談員」となる職員については、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」を受講させます。

また、障害に対して正しい認識と理解を深め、障害に応じた適切な配慮を行い、市民サービスが提供できるよう、所管課と連携し、障害者に関する理解促進・啓発のための研修を実施し、意識の啓発に努めていきます。

「障害者雇用推進者」の役割（障害者雇用促進法第78条）

- ①障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ②障害者活躍推進計画の作成及び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の円滑な実施を図るための業務
- ③障害者採用計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ④厚労省からの勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ⑤障害者任免状況による通報、公表及び解雇の届出を行う業務

「障害者職業生活相談員」の役割（障害者雇用促進法第79条）

- ・雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害のある職員の活躍を推進するためには、職員一人ひとりの障害特性を把握する必要があります。このため、採用時には採用前に面談を実施し、採用後においては、自己申告制度や所属長との面談を通して、適宜、障害特性や必要な配慮等を把握します。

また、把握した内容を踏まえながら、既存業務の切り出し等により職務の選定及び創出を行い、業務の適切なマッチングに努めるとともに、人事異動の際には、合理的配慮の内容を新所属に確実に引き継ぎます。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境の整備・人事管理

障害のある職員が安心して働ける職務環境の整備や合理的配慮の提供を可能な限り行うため、以下のことに取り組みます。

①職務環境

○配慮すべき事項は、障害の部位や程度、個々人により異なるため、適宜、面談等により、働く上で支障となっていることはないかを確認し、過重な負担にならない範囲で配慮を行います。

○ハード面の配慮については、関係各課と協力して実施します。また、内部疾患や精神疾患等、外見ではわかりにくい障害については、所属職員の障害特性の理解を促進することにより、働きやすい職務環境づくりにつなげます。

○人事課において、配慮や対応のノウハウ等の蓄積を行い、職務環境の整備に取り組みます。

②募集・採用・働き方

○募集・採用に当たり、特定の障害を排除又は限定する取扱いはありません。

○特定の業務に従事する会計年度任用職員として募集・採用を行うなど、障害の特性に応じた選考方法や職務の工夫を引き続き行うとともに、勤務時間についても相談（希望）に応じて柔軟な働き方に対応します。

○市ホームページに採用試験案内を掲載する際に、音声読み上げができるなど、必要な情報が得られるよう対応を行うとともに、関係機関等を通じた周知を行います。また、受験申込時に、受験する際に配慮を希望する事項を確認します。

○公平性が損なわれない範囲で、点字や拡大文字を使った試験問題、エレベーターや駐車場を備えた施設での試験実施、就労支援機関の職員等の同席など、障害特性に応じた必要な配慮を行います。

○大学生・高校生を対象としたインターンシップについて、障害のある学生の受け入れを行うとともに、障害者の職場実習の受け入れについても福祉課と連携して引き続き行っていきます。

③職員研修

- 職員に対し、障害に関する理解促進のため研修等を実施します。
- 障害のある職員が配置されている職場の職員に対して、外部機関が実施する各種セミナーへの参加を案内します。

④キャリア形成

- 各種研修の実施や OJT、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を行います。
- 障害のある職員の研修参加に当たっては、会場のレイアウトやオンラインでの参加等、障害特性に応じた合理的配慮を検討し、受講できるよう努めます。

⑤その他の人事管理

- 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関と障害特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。