



# うきは市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

## - 目 次 -

I	策定にあたって.....	1
1	策定趣旨.....	1
2	策定主体.....	2
3	計画期間.....	2
4	周知・公表.....	2
II	うきは市における障がい者雇用等の状況.....	3
1	障がい者採用選考の実施等.....	3
2	障がい者雇用率の状況.....	3
3	職場定着の状況.....	4
4	職員アンケート結果.....	5
III	障がい者の活躍推進に向けた取組.....	7
1	推進体制の整備.....	9
2	職務の選定・マッチング等.....	10
3	職場環境の整備.....	11
4	職員の採用・育成等.....	11
5	優先調達等.....	13
IV	数値目標.....	13

- 「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。
- 特に注記のない限り、「職員」とは、うきは市長が任命権者となっているすべての職種の職員を示します。

## I 策定にあたって

### 1 策定趣旨

- うきは市では、障害者基本法に基づき、平成 18 年度に「うきは市障害者計画及び障害者福祉計画」を策定し、障がい者に関する福祉施策を総合的かつ計画的に推進してきました。
- また、うきは市では、同計画及び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、うきは市自らも、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用等に積極的に取り組んできました。
- しかしながら、平成 30 年 8 月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明し、令和元年 6 月には、障害者雇用促進法の改正により、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」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、うきは市全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、障がい当事者の視点に立つとともに、障がい者の社会参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除する観点を踏まえ、このたび、「うきは市障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 職場は、職員一人ひとりの個性や特徴を認め、互いに協力し補い合いながら、目標達成に向けて取り組む、一つの「コミュニティ」です。
- 障がいのある職員にとって働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場であり、多様性を理解・尊重し、誰もが、ともに生き生きと働ける市役所の実現に向けて、本計画のもと、しっかりと取り組んでまいります。

## 2 策定主体

- うきは市役所全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連携して計画を策定するとともに、各取組の実施にあたっては、任命権者間で積極的に連携を図ることとします。

## 3 計画期間

- 令和2年度から令和4年度までの3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、必要に応じ計画の見直しを行います。

## 4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市の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及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## Ⅱ うきは市における障がい者雇用等の状況

### 1 障がい者採用選考の実施等

- 昭和 54 年 12 月、身体障害者雇用促進法が制定されたこと等を踏まえ、身体障がい者を対象とする一般事務職員の採用を下記のとおり実施しました。

年度		募集人数
平成 22 年度	一般事務（障がい者）	1 名
平成 24 年度	一般事務（障がい者）	1 名
平成 26 年度	一般事務（障がい者）	1 名
平成 27 年度	一般事務（障がい者）	1 名
平成 29 年度	一般事務（障がい者）	1 名
平成 30 年度	一般事務（障がい者）	3 名
令和元年度	一般事務（障がい者）	2 名

- 令和元年度実施の会計年度任用職員〔一般行政事務〕の採用試験から、知的障がい者及び精神障がい者も含めて受験可能とするよう対象を拡大し、令和 2 年 2 月から採用試験を開始しています。

### 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。
- うきは市における、令和元年 6 月 1 日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和元年6月1日現在の雇用率〕<sup>1</sup>

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
うきは市	2.5%	208人	5.0人	2.4%

### 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。

〔うきは市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 <sup>2</sup>
75%

職種	平均勤続年数 <sup>3</sup>	採用開始年度
一般事務	3年9月	平成22年度

〔(参考) 民間企業等における状況〕

- 民間企業等における採用1年後の障がい者の職場定着率<sup>4</sup>

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
60.8%	68.0%	49.3%

- 民間企業等における平均勤続年数<sup>5</sup>

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
10年2月	7年5月	3年2月

<sup>1</sup> 労働省告示等に基づき算定

<sup>2</sup> 対象：障がいのある人を対象とした採用選考による採用者（平成21年度～平成30年度採用）

<sup>3</sup> 対象：障がいのある人を対象とした採用選考による採用者（令和元年6月1日現在在職者）。

ただし、平成31年4月以降の採用者は対象外

<sup>4</sup> 「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年度（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

<sup>5</sup> 「平成30年度障害者雇用実態調査」（令和元年6月25日 厚生労働省）

#### 4 職員アンケート結果

- 障がい当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。
- 「誰もが働きやすい職場づくりに関するアンケート」調査結果
  - (1) 目的：障がい者活躍推進計画の策定など、障がい者の活躍推進に向けた今後の取組に活かすため
  - (2) 実施期間：令和2年2月25日～3月2日
  - (3) 実施方法：雇用率調査（令和元年6月1日現在）における、障がいのある職員へ回答用紙を配付し、無記名、任意回答で実施
  - (4) 回答率：回答率100%

<主なものを抜粋>

問 あなたは、うきは市役所は働きやすい職場だと思いますか。

回答	割合
そう思う	
どちらかというと思う	50%
どちらかというと思わない	50%
そう思わない	

問 あなたは、うきは市役所で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。

回答	割合
そう思う	
どちらかというと思う	
どちらかというと思わない	100%
そう思わない	

問 あなたは、うきは市における職場環境（情報機器、施設等のハード面）の整備についてどのように思いますか。

回答	割合
整っていると思う	
どちらかというと思っている	
どちらかというと思っていない	100%
整っていないと思う	

問 あなたは、うきは市役所における人事・サービス等に関する制度についてどのように思いますか。

回答	割合
整っていると思う	
どちらかというと思っている	
どちらかというと思っていない	100%
整っていないと思う	

問 あなたはうきは市役所に就職し、現在働いていることについて、どのように感じていますか。

回答	割合
満足	50%
やや満足	50%
どちらでもない	
やや不満	
不満	

### Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

#### 施策体系

##### 1 推進体制の整備

- (1) 庁内検討会議の設置等
  - ア 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等
  - イ 職員アンケート等の実施
  - ウ 「障害者雇用推進者」の選任
- (2) 相談先の確保等
  - ア 「障害者職業生活相談員」の配置
  - イ 庁内相談窓口の設置
  - ウ 国等の機関における相談窓口の活用
- (3) 障がい理解の促進
  - ア 管理監督者向け研修等の実施
  - イ e-ラーニングの活用

##### 2 職務の選定・マッチング等

- ア 採用前面談の実施
- イ 管理監督者との面談の実施

##### 3 職場環境の整備

- ア 施設の利用促進
- イ 就労支援機器等の整備
- ウ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

#### 4 職員の採用・育成等

- (1) 障がい者採用の取組
  - ア 募集案内時の対応
  - イ 採用選考時の対応
  - ウ 多様な雇用形態の確立
- (2) キャリア形成に向けた取組
  - ア 研修を通じた能力向上
- (3) 多様で柔軟な働き方の推進
  - ア テレワークの活用等
  - イ 年次休暇等の取得促進
- (4) 人事異動等における配慮
  - ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

#### 5 優先調達等

- ア 障がい者就労施設等への発注等

## 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、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- 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るとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

### 取組内容

#### (1) 庁内検討会議の設置等

##### ア 「うきは市障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等

庁内の関係各課長・係長等を構成員とする「うきは市障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証するとともに、障がいのある職員の働きやすい職場づくりや障がい者が能力や適性を発揮できるような職種・職域の拡大や、様々な雇用形態などについて、検討します。

##### イ 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員やその上司、同僚等に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

##### ウ 「障害者雇用推進者」の選任

各任命権者において、各課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

#### (2) 相談先の確保等

##### ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障がいのある職員が5名以上いる場合に、「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講することを推進します。

**イ 庁内相談窓口体制の確立**

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総務課人事担当部署が担います。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**

福岡労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

**(3) 障がい理解の促進**

**ア 管理監督者向け研修等の実施**

障がい者への対応や障がい理解に関する内容の研修を、所属長をはじめとする管理職等に対し実施します。

**イ eラーニングの活用**

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

## 2 職務の選定・マッチング等

### 基本的な考え方

- 行政職員は、業務内容が多岐にわたることから、障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、通勤に配慮した配置や職場での障がい理解促進等を通して、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

### 取組内容

**ア 採用前面談の実施**

採用前の合格者面談について、医師（産業医含む）が同席するとともに、本人が希望する場合には就労支援機関の職員等も同席して実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認することを推進します。

また、市役所で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けることを推進します。

#### イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、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、業務との適切なマッチングを推進します。

### 3 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、施設の利用促進や就労支援機器等の整備を行うとともに、管理監督者等が積極的にコミュニケーションを図り、障がい特性等の確認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 施設の利用促進

本庁舎及び浮羽庁舎を中心に、障がい特性に配慮し、多目的トイレ、エレベーター等の施設情報を提供し、利用を促進します。

##### 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など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

##### 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推進します。

### 4 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

市の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<sup>6</sup>の確保に向けた取組みを推進します、

また、入庁後に従事する職務の具体例を示すなど、応募者が抱くイメージを持ちやすいよう工夫するとともに、障がい者団体等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に向けた取組みを推進します。

#### イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

#### ウ 多様な雇用形態の確立

短時間勤務の会計年度任用職員等、多様な雇用形態により、障がい者雇用の実施を検討しています。

### (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等の研修や、うきは市役所主体の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

### (3) 多様で柔軟な働き方の推進

#### ア テレワークの活用等

テレワークなどを導入を視野にいれ、多様で柔軟な働き方を推進します。

#### イ 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

<sup>6</sup> 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

(4) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

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、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる行政事務職員の人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

5 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、うきは市で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

優先調達推進法に基づく障がい者就労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

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率 （法定雇用率）	2.5% （令和元年6月1日）	2.6% （令和4年6月1日）