

宗像市職員の障害者活躍推進計画



宗像市

令和2年4月

……はじめに……

宗像市では、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、これまで、障がいのある人を対象とした枠組みを設けた職員採用試験の実施や、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。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国や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。

採用した障がい者ひとりひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障がい者本人の希望も踏まえたうえで、本人に合った業務の割振りまたは職場の配置を行い、配置後も本人の職務遂行状況や習熟状況に応じて、継続的に対応を行うなど、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、積極的に取り組むことが大切です。

そこで、「宗像市職員の障がい者活躍推進計画」を新たに作成し、障がいのある職員を含むすべての職員が活躍できる職場環境づくりに向けて、市、市議会、市教育委員会で協力して取り組んでまいります。

宗像市長、宗像市市議会議長、宗像市教育委員会

「害」の表記について

当計画では、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等を除き、原則として平仮名で記載しています。

【策定主体】

市では採用活動を初めとする人事管理について市長部局と議会事務局、教育委員会で一体的に行っており、各任命権者での採用者は市からの出向者が多数を占めています。同様に、福利厚生や労働安全衛生などの労務管理も一体的に行っています。

このことから、計画は、市役所全体で障がいのある職員の活躍に向けた取組を推進するため、計画作成対象となっています市長、議会議長及び教育委員会の各任命権者が連名で作成し、協力して計画を推進します。

【計画期間】

令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

【計画における定義】

職員・・・正規職員、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員など

対象とする障がい者の範囲・・・障害者雇用促進法第 2 条第 1 号に規定されている障がい者のことで、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、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」（ただし、法定雇用率における障がい者の定義は異なります）とします。

【本市における障がい者雇用に関する現状及び課題】

本市における令和元年度現在の法定雇用率等は以下のとおりです。

任命権者	法定雇用率	障がいのあ る職員数	実雇用率
市長	2.5%	12 人	
教育委員会	2.4%	1 人	
市（合計）	2.5%	13 人	3.85%

※本市は、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、教育委員会の各々の職員数を合算し、一つの事業所として雇用率の報告を行っています。

本市の障がい者雇用率は法定雇用率を上回っているものの、引き続き必要な配慮を行った採用試験を実施するなどして、今後も計画的な雇用を確保する必要があります。

【計画目標】

採用に関する目標

障がい者雇用率：2.6%以上

※障がいのある人が広く受験できるよう、必要な配慮を行います。

【推進体制】

- ・計画を推進する責任者として、障害者雇用推進者に総務部人事課長を選任します。
- ・障がいのある職員の相談窓口になる障害者職業生活相談員として、人事課職員を選任します。選任された者（選任予定の者を含む）は、福岡労働局が主催する障害者職業生活相談員講習を受講します。
- ・計画の実施状況について年に一度、点検を行い、公表します。具体的には数値目標である障がい者雇用率を公表します。
- ・次期計画を策定する前に障がいのある職員にアンケートを行い、職場の満足度を調査します。

【環境整備】

障がいのある職員に対して、適宜面談を実施し、必要な配慮等の有無を把握することとし、その

結果を踏まえて検討し、過重な負担とならない範囲で適切に職場環境の改善に取り組めます。

【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等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。

【計画の所管課】

総務部人事課