

第二次障がい者活躍推進計画

令和 7 年 3 月 策 定

大 野 城 市

(計画期間:令和7年4月1日～令和 12 年3月 31 日)

目 次

<u>I 計画策定にあたって</u>	1
1. 障がい者を取りまく法令の変遷・本計画の目的	1
2. 策定主体	1
3. 計画の対象となる障がい者の範囲	2
4. 本市における障がい者雇用に関する現状及び課題	2
<u>II 計画期間</u>	3
<u>III 障がい者の活躍推進に向けた取組</u>	3
1. 推進体制の整備	3
2. 職務の選定及び人事管理	4
3. 職場環境の整備	4
4. 職員の募集、採用及び働き方、キャリア形成等	4
5. 相談機関等の周知	5
6. その他	5
<u>IV 数値目標</u>	6
1. 採用に関する目標	6
2. 定着に関する目標	7
<u>V 周知・公表</u>	7

※本計画において「障害」という用語については、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記されている場合、固有名詞等を引用する場合等を除き、「害」の字は、「がい」とひらがなで記載しています。

I 計画策定にあたって

1. 障がい者を取りまく法令の変遷・本計画の目的

我が国では、令和元年6月に「障害者雇用促進法」を改正し、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を明示するとともに、厚生労働大臣が作成する「障害者活躍推進計画作成指針」に即して、「障がい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「障がい者活躍推進計画」という。)を策定することを国及び地方公共団体に義務付けました。

本市は、この改正を受け、障がい者の雇用を推進するとともに、障がい者の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、障がい者の活躍の場のための取組を不断に実施することを目的に、令和2年8月に「障がい者活躍推進計画」(以下「第一次計画」という。)を作成し、今日の障がい者雇用対策に至っています。

本市では、障害者雇用促進法に基づき、「身体障がいのある人、知的障がいのある人及び精神障がいのある人を対象とした職員採用選考」を実施するとともに、働きやすい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4年に障害者雇用促進法が改正され、令和6年4月から、障がい特性により長時間の勤務が困難な障がい者の雇用機会の拡大のため、雇用率の算定要件が変更され、「週所定労働時間が20時間以上」から「重度の障がいについては週所定労働時間が10時間以上」へと拡大されました。

また、「障害を理由する差別の解消の推進に関する法律(以下「障害者差別解消法」という。)が令和3年に改正され、令和6年4月からは行政機関だけでなく、事業者も障がいのある人に対する合理的配慮の提供が義務化されました。

これら改正を踏まえ、行政機関においてもより一層、障がいのある職員の採用や職場定着のための配慮の提供が求められます。

本計画は、第一次計画(計画期間:令和2年8月5日から令和7年3月31日)終了に伴い、これまでの取組や効果を踏まえ、第二次計画として令和7年3月に新たに策定したものです。

2. 策定主体

- 大野城市長部局、大野城市教育委員会、大野城市上下水道局

※大野城市議会事務局職員は、市長部局からの出向職員となるため、大野城市長部局に含めることとします。

3. 計画の対象となる障がい者の範囲

- 障害者活躍推進計画策定指針において、障がいのある職員の範囲を常勤・非常勤と定めているため、本計画の対象となる「障がいのある職員」とは、正規職員、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員を指し、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。))その他の心身の機能に障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受けたり、職業生活を営むことが困難であったりする職員)とします。

4. 本市における障がい者雇用に関する現状及び課題

- 障害者雇用促進法において、地方公共団体の責務として「自ら率先して障害者を雇用する(中略)ように努めなければならない」と示され、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等(2.5%)よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本市における前計画策定時(令和2年度)から令和6年度現在までの雇用率は以下のとおりです。法定雇用率は、令和8年7月に3.0%まで引き上げられます。
- 本市は、令和3年度以降、障がい者雇用率が法定雇用率を下回っている状況です。会計年度任用職員数の増加する一方で、会計年度任用職員の障がい者雇用が進んでいないことが主な要因となっています。

【実績①(正規職員・任期付職員・再任用職員):各年度6月1日時点】 (単位:%)

	令和2年度	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	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8
市全体(合計)	3.68	3.06	3.49	3.2	4.34

※会計年度任用職員を除く職員の配置は、市長部局で行うため、各部局の実績はありません。

【実績②(会計年度任用職員):各年度6月1日時点】 (単位:%)

	令和2年度	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	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8
市長部局	0.56	1.55	1.54	0.68	1.4
教育委員会	0	0	2.15	1.37	0
上下水道局	0	0	0	0	16.17
市全体(合計)	0.56	1.55	1.7	0.91	1.12

【実績①+②(全職員):各年度6月1日時点】

(単位:%)

	令和2年度	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	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8
市長部局	3.42	2.76	3.02	2.4	2.82
教育委員会	0	0	1.63	1.14	1.41
上下水道局	0	0	0	0	7.14
市全体(合計)	2.86	2.04	2.53	2.08	2.6

※本市は、平成 23 年度に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、「認定地方機関」として取り扱うため、市長部局、教育委員会、上下水道局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。

※「障害者雇用促進法第 42 条第1項各号に規定する基準」は、「認定地方機関とその他機関との人的関係が緊密であること」及び「認定地方機関とその他機関において、対象障害者である職員の採用の促進が確実に達成されると認められること」となっています。

- 平成 30 年に、公務部門の多くの機関で障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切計上があった際に、本市において過去に行った障害者任免状況通報の内容について、再点検を行ったところ、誤りはありませんでした。しかしながら、障がいのある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を実施し、加えて、法定雇用率が令和8年7月に 3.0%まで引き上げられることを踏まえ、より計画的な雇用の推進が必要です。

II 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和 12 年3月 31 日までとします。

なお、計画期間内においても、実施状況の点検、結果を踏まえた必要な対策を実施します。

III 障がい者の活躍推進に向けた取組

前計画での取組を踏まえ、本計画で下記の内容に取り組むこととします。

(◎・・・市長部局、●・・・教育委員会、上下水道局)

1. 推進体制の整備

- ◎ ●障害者雇用推進者として人事担当課長を選任し、障害者職業生活相談員として人事担当課(市長部局)、教育委員会及び上下水道局から選任します。なお、選任にあたって、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、相談員としての必要な知識の習得に努めます。障害者職業生活相談員は、障がいのある職員の所属長や人事担当課と連携し、障がいのある職員の対応を行うこととします。

2. 職務の選定及び人事管理

- ◎ ●障がいのある職員や今後採用する障がいのある人の活躍を推進していくためには、職員一人一人の障がいの特性や能力、希望等を把握し、総合的に検討して業務を選定していく必要があるため、年に1回以上、人事記録や勤務希望調書、民間等の先進的な取組状況を活用した職務の選定について検討・創出を行います。
- ◎ ●障がいのある職員の職場での状況を把握し、発生している問題に対応するため、定期的な状況確認の場を設定します。

時期	状況確認の場	内容
6～7月	アンケート調査	障がいのある職員を対象とし、入庁又は異動後、2～3か月経過時点で、新たな業務や職場環境の状況を把握し、改善に向けて対応策を検討・実施します。
9月～10月	新規採用職員への人事面談	入庁後、6か月経過時点で、新規採用職員に対し、人事担当課との面談を行い、業務や職場環境の状況を把握します。
9月～10月	人事評価(中間)	所属長との人事評価の中間面談により、業務や職場環境の状況を把握します。
11月～12月	勤務希望調書	次年度の勤務希望や職場に対する意見を求め、状況把握を行います。
11月～1月	人事評価(期末)	所属長との人事評価の期末面談により、業務や職場環境の状況を把握します。

- ◎ ●新規採用時、部署異動後その他定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切な選定ができているかの点検し、必要な配慮等を把握し、継続的な措置を講じます。
- ◎ 障がいのある新規採用職員に対して、採用前に人事担当課との面談等の機会を設定し、採用前の不安解消や障がいの程度、職場での配慮事項についての確認を行います。

3. 職場環境の整備

- ◎ ●基礎的環境整備として、障がいのある職員が働きやすい環境に配慮した整備や業務遂行のための人員を確保していくことを検討します。

4. 職員の募集、採用及び働き方、キャリア形成等

- ◎ ●大学生を対象としたインターンシップの中で、障がいのある学生の受け入れや特別支援学校の生徒等を対象とした職場体験について、大野城市教育委員会、大野城市上下水道局と連携し実施に努めます。
- ◎ 一般職の募集と併せて、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫します。また、特定の障がいに限定せず、募集及び採用を実施します。

- ◎ ●会計年度任用職員の募集に関して、一般事務、事務補助、専門職の区分のほかに障がい者を対象とした採用を検討します。
- ◎ ●募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・自力で通勤できることといった要件を設定する。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった要件を設定する。
 - ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった要件を設定する。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
- ◎ ●時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進するとともに、障がい特性に応じた休暇制度の構築について調査・研究していきます。
- ◎ ●職員の障がいに関する理解促進のため、本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施するとともに、合理的配慮に関する研修等を実施します。
- ◎ ●中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、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組を行います。

5. 相談機関等の周知

- ◎ 所属長や人事担当課、障害者職業生活相談員だけでなく、外部相談機関の周知も行います。外部相談機関は下記のとおりです。

相談機関	産業医による無料相談 「ゆう先生のこころのオアシス」	職員援助プログラム(EAP)	市職員共済組合相談窓口
対象者	市職員(会計年度任用職員含む) ※職員に関することであれば、 家族も相談可能	市職員(会計年度任用職員除く) ※職員に関することであれば、 家族も相談可能	共済組合員 ※正規職員、任期付職員、 再任用職員、会計年度任用 職員(社会保険加入者)

- ◎ 必要に応じて産業医による職員面談を実施します。
業務や職場環境の状況に応じて、定期的に実施される産業医との面談を案内します。

6. 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。

IV 数値目標

1. 採用に関する目標

- 毎年の任免状況通報により障がいのある職員数及び法定雇用率の把握・採用の進捗管理をします。
- 本市における現在の障がい者雇用率の状況を踏まえ、計画期間において、下記の雇用率を目標とすることとします。
- 会計年度任用職員の増加している一方で、会計年度任用職員の障がい者雇用が進んでいないことが法定雇用率を満たしていない要因となっているため、正規職員の採用だけでなく、大野城市長部局、大野城市教育委員会、大野城市上下水道局においても、会計年度任用職員の採用により、目標達成を目指します。

【目標値①(正規職員・任期付職員・再任用職員):各年度6月1日時点】

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
法定雇用率(%)	2.8	2.8	2.8	3.0	3.0	3.0
雇用者数(人)	19	20	22	24	26	27
雇用率(%)	4.34	4.50	4.78	5.11	5.41	5.57

※会計年度任用職員を除く職員の配置は、市長部局で行うため、各部局の目標値はありません。

【目標値②(会計年度任用職員):各年度6月1日時点】

		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
法定雇用率(%)		2.8	2.8	2.8	3.0	3.0	3.0
市長部局	雇用者数(人)	4	2	4	6	8	9
	雇用率(%)	1.4	0.7	1.4	2.1	2.8	3.15
教育委員会	雇用者数(人)	0	0	2	4	5	6
	雇用率(%)	0	0	1.14	2.27	2.84	3.41
上下水道局	雇用者数(人)	1	0	1	1	1	1
	雇用率(%)	16.67	0	14.29	14.29	14.29	14.29
市全体(合計)	雇用者数(人)	5	2	7	11	14	16
	雇用率(%)	1.12	0.43	1.49	2.35	2.99	3.41

※令和6年度については、実績値を記載しています。

※令和7年度については、推計値を記載しています。

※令和8年度以降については、目標値を記載しています。

※各部局においても、会計年度任用職員で法定雇用率 3.0%を第二次計画終期までに達成することを目指し、令和11年度にかけて各部局ごとに段階的に障がい者数を増やすことを目標とします。

【目標値①+②(全職員):各年度6月1日時点】

(単位:%)

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
法定雇用率	2.8	2.8	2.8	3.0	3.0	3.0
雇用率	2.6	2.41	3.12	3.73	4.21	4.51

※上記①及び②の目標値を合計した本市全職員の法定雇用率の目標値です。

2. 定着に関する目標

○職員本人の都合による退職でなく、執務室内の働きにくさや体制の不十分さなどの職場環境を起因とする離職者を0人とします。

毎年の任免状況通報に合わせ、採用者の定着状況を把握・進捗管理します。

※第一次計画を策定した令和2年度以降に採用した障がいのある職員の執務室内の働きにくさや体制の不十分さなどの職場環境を起因とする離職者数は0人です。

V 周知・公表

障がい者活躍推進計画を作成又は変更した場合は、電子掲示板等を活用するとともに、市ホームページ等への掲載により、適切な方法で周知・公表します。