

太宰府市障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

I 策定にあたって

1. 策定趣旨

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。）等に基づき、障がいのある人を対象とした採用や働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んできました。

令和元年6月の改正障害者雇用促進法により、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、「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たことから、「太宰府市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2. 策定主体

市長部局・教育委員会

3. 計画期間

令和2年度から令和6年度【5年間】

4. 周知・公表

本市職員に対して周知するとともに、市のホームページで公表します。

II 太宰府市における障がい者雇用等の現状

1. 障がい者採用の実施等

市では、平成22年度に身体障がい者を対象とした採用試験を行い、翌4月に事務1名を採用し、その後、計画的に障がい者を対象とした採用試験を行っています。

更に、平成27年度実施の採用試験から、事務職員については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、試験を実施しています。

また、障がい者の雇用の確保という観点から、平成20年度から計画的に障がい者を対象とした非常勤職員の任用も行っているところです。

2. 障がい者雇用率の状況

太宰府市における、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。

任命権者	法定雇用率	実雇用率
市長部局	2.5%	3.4%
教育委員会	2.5%	2.2%
太宰府市	2.5%	3.0%

※毎年6月1日付で福岡労働局に報告している法定雇用率については、障害者雇用促進法の特例認定により、市長部局と教育委員会と合算しての率を報告しており、令和元年度は法定雇用率に達しています。

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。

障がいのある職員の職場定着の状況	
市長部局	100.0%
教育委員会	100.0%

4. 障害のある職員の意見

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、障がいのある職員に対して、ヒアリングを行いました。

(1) 実施期間：令和2年3月23日（月）

(2) 実施方法：対象職員（正職員）に対するヒアリング

【主な意見】

問①市役所（教育委員会）は働きやすい職場だと思いますか。
・働きやすい。休暇取得に対しても理解があり、年次休暇や病気休暇は取りやすい。 ・人事異動で所属長が変わるたびに、障がいのことを説明しなければならない。管理職間で情報共有して欲しい。
問②市役所（教育委員会）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。
・障がい者に対する研修等も行われているので、一定進んでいると思う。 ・進んでいるとも進んでいないとも言えない。
問③市役所（教育委員会）における職場環境の整備についてどのように思いますか。
・執務室内は不便に感じない。 ・車椅子を常用する職員は通路や執務室内は狭く感じると思う。 ・障害者用トイレが1階と4階にしかないのは不便だと思う。 ・庁舎内の床がタイル張で転倒した際の怪我也有り得る。部分的にカーペットを敷く方がいい。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1. 推進体制の整備

(1) 組織面

- ① 障害者雇用推進者として、総務課長を選任します。
- ② 令和2年度末までに、既存の職員採用プロジェクトチームに、障害者雇用推進者及び障がい者である者を参画させます。

(2) 人材面

- ① 各種障がい者雇用等に関する講座や研修会への受講案内を行い、障がい者に対する職員の意識啓発を行います。

2. 活躍できる職務の選定・マッチング等

(1) 採用前の取り組み

- ① 市役所の仕事説明会等を積極的に行い、採用される前に市役所で働くことイメージづくりを行います。
- ② 採用内定者に対して事前説明会を行い、先輩職員等との面談を行います。

(2) 採用後の取り組み

- ① 人事評価制度における定期的な面談を活用しながら、必要な配慮などを把握し、継続的に必要な措置を講じます。
- ② 定期的にアンケートなどを取りながら、業務選定や職務の創出などについて検討します。

3. 職場環境の整備・人事管理

(1) 職場環境

- ① 障がいのある職員の意見を聞きながら、職場環境の整備について必要な措置を講じます。
- ② 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮を行います。
- ③ 障がい者枠採用で、採用が見込まれる対象者に応じた環境整備を行います。

(2) 職員の募集・採用

- ① 採用選考にあたり、障がいのある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や業務選定などを行います。
- ② 募集や採用にあたっては、特定の障害を排除することなく、受験が可能になるように条件整備を行います。
- ③ 障害者支援団体と連携して、幅広い人材の募集に努めます。

(3) 働き方・キャリア形成

- ① 障がいのある職員の状態に応じて、時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促します。
- ② 障がいのある職員本人の要望を踏まえつつ、実務研修や階層別研修などの教育訓練を行います。
- ③ 研修の受講にあたっては、研修会場や時間などを配慮します。

(4) その他の人事管理

- ① 人事評価制度に基づく面談以外に、必要に応じて総務課職員による面談を行い、状況把握、体調の配慮を行います。
- ② 障がいのある職員本人からの要望を踏まえ、障がい者特性に配慮した職場環境や通勤などへの配慮を行った人事配置を行います。
- ③ 在職途中で障がい者となった職員について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備や通院への配慮、配属先の所属長や職員への理解に向けて取り組みます。

IV 目標及び達成のための取り組み

本計画の最終年度である令和6年度に向けて、目標値を設定し、目標達成のために取り組んでいきます。

	現状	目標	
障がい者雇用率	3.0% 【R1.6.1】	3.5% 【R6.6.1】	障害者任用状況通報で確認
職場の定着率	100%	100%	障がい者である職員の自己都合退職
職場の満足度	出された課題	課題を解決する	毎年度、障がい者である職員へのアンケート調査で把握

目標達成のための取り組み

- ① 障がい者である職員に対して、仕事に対する意欲や職場環境の満足度などについて意識調査を行います。
- ② 意識調査結果を元に、適正な職場配置やハード面の環境改善を行います。
- ③ 障がい者である職員のキャリア形成のために、研修等の機会を設けていきます。