# 柳川市障がい者活躍推進計画

# （柳川市・柳川市議会・柳川市教育委員会・柳川市消防本部）

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、障がい者を対象とした採用選考の実施や職場環境の整備など取組を進めてきたところです。

令和元年６月には、障害者雇用促進法が改正され、障がい者の雇用を一層推進するため、国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい者雇用に努めるよう明確化されました。また、障害者活躍推進計画作成指針に即して、「障害者活躍推進計画」を作成することとされました。

これを受け、本市においては、障がい者一人ひとりが能力を有効に発揮でき、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけではなく、全ての障がい者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、令和２年４月に障がい者活躍推進計画を策定しました。

当初の計画期間が令和６年度末で終了することから、これまでの取組状況を踏まえ、新たな障がい者活躍推進計画を策定します。

## １　計画期間

令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）

## ２　障がい者雇用に関する課題

本市は、障害者雇用促進法に基づき、正規職員や会計年度任用職員における障がい者の採用を行い、雇用の促進に努めてきたところです。

しかし、現行の法定雇用率2.8％を達成しているものの、令和８年７月から3.0％に引き上げられることから、その達成維持が課題となっています。

また、障がい者である職員の活躍のためには、雇用後の合理的配慮の実施による働きやすい環境づくりや職場環境整備による活躍の場の創出など、障がい者である職員の視点に立った取組が必要です。

〇障がい者の任免状況

| 各年６月１日現在 | 令和２年 | 令和３年 | 令和４年 | 令和５年 | 令和６年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 実雇用率<br>（法定雇用率） | 2.53％<br>（2.50％） | 2.70％<br>（2.60％） | 2.82％<br>（2.60％） | 3.09％<br>（2.60％） | 3.31％<br>（2.80％） |

## ３　目標

職員採用及び雇用管理は、柳川市長が一体的に行っているため、合算して目標を設定しています。

### （１）採用に関する目標

実雇用率を、各年６月１日時点において、法定雇用率以上とします。

※評価方法は、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

### （２）定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

※評価方法は、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

### （３）満足度、ワーク・エンゲージメント【１】に関する目標

前年度を上回るようにします。（初年度は実態に関するデータを収集）

※評価方法は、在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理

## ４　取組内容

取組内容については、各任命権者が実施するものをまとめて記載しています。

### （１）障がい者の活躍を推進する体制整備

#### ① 組織面

- ○ 障害者雇用推進者として、総務部人事秘書課長を選任します。また、障害者職業生活相談員を選任し、相談体制を構築します。
- ○ 障害者雇用推進者は、関係部署と連携を図りながら必要な取組を行います。

#### ② 人材面

- ○ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、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します。
- ○ 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、福岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などの受講案内を行い、参加を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

【１】「ワーク・エンゲージメント」（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得て生き生きとしている」（活力）の３つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、注目されている概念です。

**（２）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出**

○ 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、障がい者が配属されている所属長にヒアリングを行うなどし、職務の選定及び創出について検討を行います。

○ 人事に関する自己申告制度を通じて、障がい者の希望や意見を踏まえ職場配置を行います。

**（３）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理**

**① 職務環境**

○ 障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。

○ 人事に関する自己申告制度や障がい者が配属されている所属長とのヒアリングを通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

○ なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

**② 募集・採用**

○ 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、拡大印刷等やパソコンでの回答を行うなどの必要な配慮に努めます。また、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能にするなど、必要な配慮に努めます。

○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

・自力で通勤できることといった条件を設定する。

・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

・「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」といった条件を設定する。

・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

③ 働き方

○ 働きやすい職場に向け、休暇制度や勤務体制について、調査研究を行い、適切な制度の検討を行います。

○ 時間単位の年次有給休暇や、各種休暇の利用を促進します。

④ キャリア形成

○ 本人の希望等も踏まえつつ、必要な研修等を受講できる体制を整えます。

○ キャリア形成に関する希望を自己申告制度により把握し、各職種や職場で求められる技能等も踏まえた職種や職場選定を行います。

⑤ その他の人事管理

○ 必要に応じ随時又は定期的な面談を行い、状況把握・体調配慮を行います。

○ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

○ 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。

（4） 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。