

久留米市障害者活躍推進計画

(障害者雇用促進法に基づく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)



令和7年4月

久留米市長
久留米市企業管理者
久留米市教育委員会
久留米市議会議長
久留米市代表監査委員
久留米市選挙管理委員会
久留米市農業委員会

目次

1	本計画について	1
	(1)計画の目的	1
	(2)計画策定者及び計画期間	2
	(3)計画策定の流れ	2
	(4)計画の周知・公表	2
2	久留米市における障害者雇用の現状	3
	(1)令和6年度の障害者雇用率	3
	(2)採用試験における障害者雇用等	4
	(3)障害者である職員への取組	4
	(4)職場等の満足度に関するアンケート結果	4～6
3	計画目標	7
4	障害者活躍に向けた取組	8
	(1)活躍推進に向けた体制整備	8
	(2)活躍の基本となる職務の選定・創出	9
	(3)職場環境等の整備・改善	10
	(4)障害者の採用・働き方・キャリア形成	10～11
	(5)その他	11

1 本計画について

(1)計画の目的

- 久留米市では、「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、障害者対象の採用試験の実施や、障害者である職員との面談等を通して、障害者である職員が働きやすい職場づくりに努め、法定雇用率を上回る障害者雇用を実践してきました。
- しかしながら、平成30年度に、国の機関をはじめとした公務部門において、障害者雇用率制度における対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況が明らかとなりました。国の機関における障害者雇用については、障害者基本計画（第4次）において「国の機関は民間企業に率先垂範して障害者雇用を進める立場にある」ことを踏まえ、障害者雇用の理念や制度の理解を改めて徹底・確認し、公務部門における法定雇用率の達成に向けた計画的な取組はもとより、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めることが基本方針として定められました。
- 障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。特に、公務部門における障害者の活躍は、政策決定過程における障害者の参画拡大につながります。これは、ノーマライゼーション¹やダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザイン²等の理念の浸透につながり、政策だけでなく行政サービス向上の観点からも重要です。
- そうした中、令和元年6月には障害者雇用促進法が改正されました。これにより、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進めるなど、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することを目的として、国及び地方公共団体の機関において、「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。）」を作成することが規定されました。
- これらの情勢等に加え、障害を理由とする差別のない地域共生社会の実現に寄与することを目的とした『久留米市障害を理由とする差別をなくす条例』を踏まえ、障害者雇用率の達成に留まらず、障害者である職員一人ひとりがその適性に応じて能力を十分に発揮できるよう、「久留米市障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）」を策定しました。この計画を推進することで、公務部門における障害者の活躍の場の拡大を図るとともに、『久留米市障害者計画』に定める「誰もが 個人の尊厳が守られ 支え合

¹ 障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方。

² 施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方。

いながら 安心して暮らし続けられる まちの実現」の実現に寄与するよう取組を進めます。

(2)計画策定者及び計画期間

- 計画は、任命権者ごとに作成することとされていますが、本市においては、採用や人事管理を市長部局と行政委員会等で一体的に行っていることを踏まえ、各任命権者が連名で策定することとします。
- 本計画の対象職員は、市長、企業管理者、教育委員会、市議会議長、代表監査委員、選挙管理委員会及び農業委員会から任命された一般職の職員とします。
- 計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。
- 計画期間内は、毎年度計画における取組の実施状況を確認及び検証します。また、必要に応じて計画を見直します。

(3)計画策定の流れ

- 厚生労働省が示す「障害者活躍推進計画作成指針」及び「障害者活躍推進計画の作成手引き」を基本とし、本計画を策定しています。
- また、現在各任命権者が任用している職員の中で、障害者である職員（障害者手帳等を保有する職員）を対象に次のような流れで取組を行いました。
 - ① 「職場等の満足度に関するアンケート（以下「アンケート」という。）」の実施
 - ② ①を踏まえた計画素案の作成
 - ③ 計画素案に対する意見の集約・反映

(4)計画の周知・公表

- 計画を策定又は変更したときは、庁内イントラネット等を活用し、速やかに職員に周知します。
- 加えて、市ホームページに掲載し、速やかに計画を公表します。また、毎年度少なくとも1回、計画に示した取組の実施状況を公表します。

2 久留米市における障害者雇用の現状

(1)令和6年度の障害者雇用率

- 本市の市長部局、企業局及び教育委員会の令和6年6月1日現在の障害者雇用率及び障害の種別ごとの職員数は下表のとおりとなっています。

【障害者雇用率（令和6年6月1日現在）】³

任命権者	算定基礎 職員数	障害者数	実雇用率	法定雇用 障害者数	法定雇用率
市長部局	2,014	60	2.98	56	2.8
教育委員会	259	6	2.32	6	2.7
企業局	157	4	2.55	4	2.8

【障害の種別ごとの職員数（令和6年6月1日現在）】

任命権者	職員数		
	身体障害	精神障害	知的障害
市長部局	35	6	1
教育委員会	4	0	0
企業局	3	0	0
合計	42	6	1

³ 障害者雇用率における障害者数においては、重度身体障害者又は重度知的障害者である職員（短時間勤務職員を除く。）は、その1人をもって2人の職員に相当するものとみなす。

(2)採用試験における障害者雇用等

- 本市では、平成20年度より、採用試験において「Ⅲ種事務職 身体障害者対象」の試験区分を実施しており、拡大文字や点字受験、筆談、作文試験でのパソコンの使用等、受験者の障害に応じた受験上の配慮を行ってきました。
- 令和元年度からは、知的障害者及び精神障害者も受験資格の対象とし、障害の種別に関わらず受験できる試験区分にしています。
- また、採用試験をより効果的・実践的なものとするため、就労支援機関等との意見交換を実施しています。
- 他にも、庁舎内に障害者が働く喫茶「あおぞら」の設置、庁内の印刷製本作業や白色トレイの選別保管業務を障害者団体に委託するなど、市の関連業務においても積極的な就労の場の拡大に努めています。

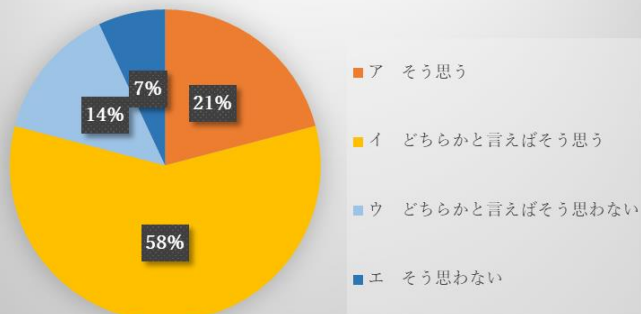
(3)障害者である職員への取組

- 障害者である職員の職場環境の把握やフォローアップのため、平成27年度より、障害のある職員との個別面談を実施しています。
- 面談の実施に際し、事前に①執務環境や業務の状況、②通勤等の状況、③面談に関する事務的な事項についてアンケートを実施しています。
- 面談は人事厚生課の人事担当及び労働安全衛生担当で実施しています。
- 個別面談の実施により職場環境や行っている業務内容等を把握することで、合理的配慮の提供につなげ、さらに、障害のある職員が円滑に業務遂行できるよう、人事管理に活用しています。

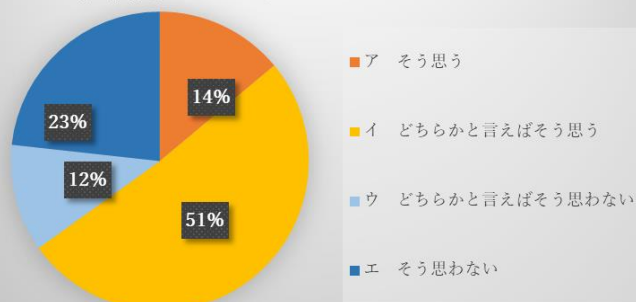
(4)職場等の満足度に関するアンケート結果

- 本計画を策定するにあたり、本市における障害者である職員の職業生活における現状を把握するため、人事厚生課が把握する障害者手帳等を保有する職員を対象に、令和6年度に以下の項目に関するアンケートを実施しました。

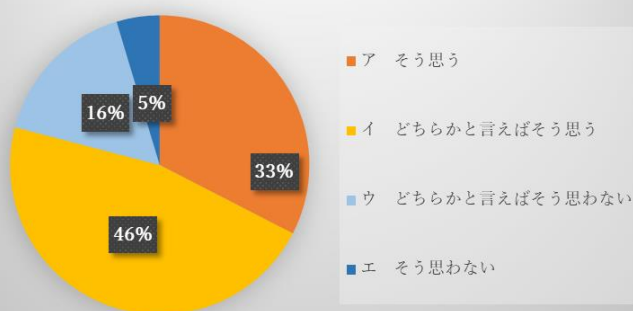
①本市が障害のある職員にとって働きやすい職場だと思うか



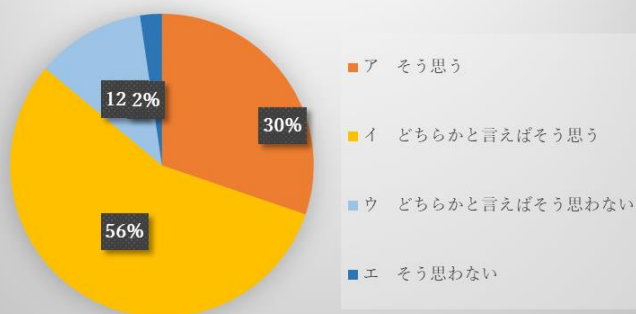
②本市の相談窓口体制（障害者職業生活相談員を中心とした相談窓口等）について、満足しているか



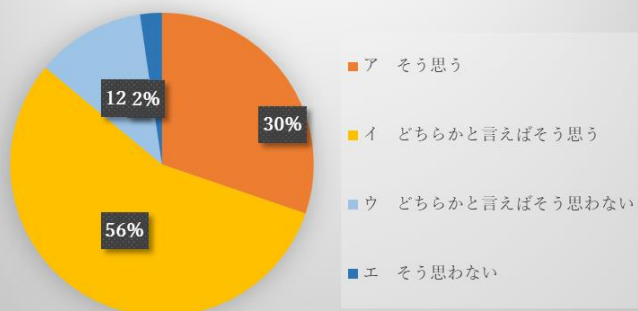
③現在の職務内容（障害特性に合った業務分担等）について、満足しているか



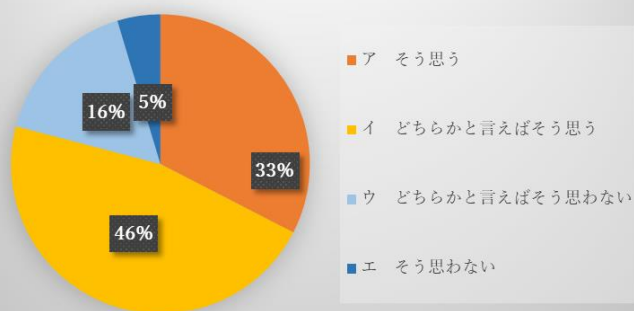
④本市の物理的な職場環境である、庁舎等（通路、多目的トイレ、スロープ、エレベーター等）の整備について、満足しているか



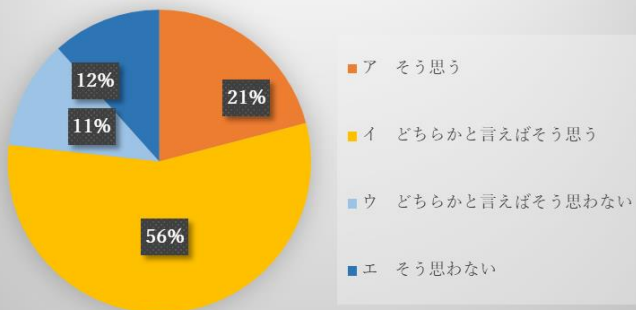
④本市の物理的な職場環境である、庁舎等（通路、多目的トイレ、スロープ、エレベーター等）の整備について、満足しているか



③現在の職務内容（障害特性に合った業務分担等）について、満足しているか



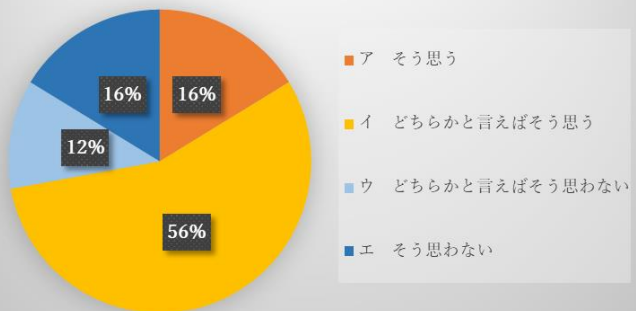
⑤本市の就労支援機器（音声認識翻訳機器等）の導入について、満足しているか



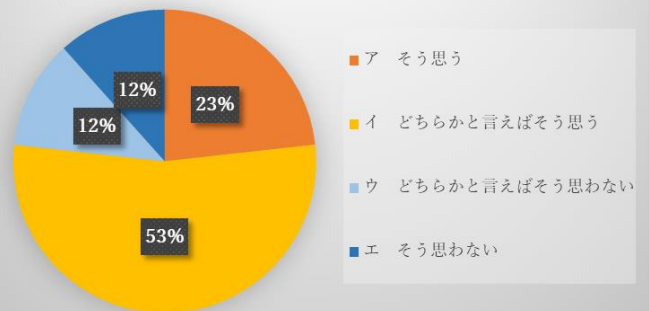
⑥本市の実施する研修（研修時の配慮、研修内容等）について、満足しているか



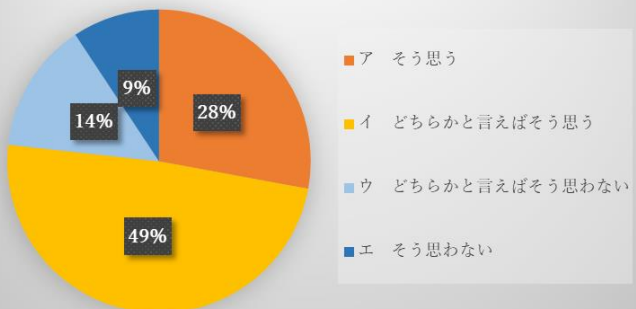
⑦本市の勤務制度（テレワーク、時差出勤等）について、満足しているか



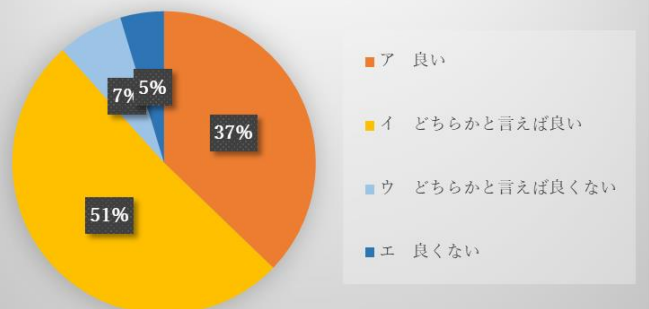
⑧本市の既存の休暇制度（年次有給休暇、病気休暇等）について、満足しているか



⑨本市市内の職場において、障害者と共に働くことへの理解が進んでいると思うか



⑩第1期計画全体への評価



3 計画目標

(1)採用に関する目標(障害者雇用率)

○【目標】

毎年度の障害者雇用率（法定雇用率）に基づいた法定雇用障害者数以上の採用

○【評価方法】

毎年度の任免状況通報により把握・進捗管理

(参考) 令和6年度

任命権者	障害者数	法定雇用 障害者数	法定雇用率
市長部局	60	56	2.8
教育委員会	6	6	2.7
企業局	4	4	2.8

(2)定着に関する目標

○【目標】

不本意な離職者を生じさせないこと

○【評価方法】

毎年度の任免状況通報の時期に定着状況を把握・進捗管理

4 障害者活躍に向けた取組

(1) 活躍推進に向けた体制整備

障害者である職員向けの相談窓口・体制を整備し、職員に周知します。また、計画に示す取組の実施状況を毎年度把握・点検していくために、庁内に障害者活躍推進検討会議を設置します。併せて、障害に関する理解促進のための研修等も実施します。

○ 「障害者雇用推進者」の選任

総務部人事厚生課長を「障害者雇用推進者」に選任し、全庁的に障害者雇用を推進します。

○ 「障害者職業生活相談員」の選任

「障害者職業生活相談員」に選任された人事厚生課職員（選任予定の者も含む。）については、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、必要な知識の充実に努めます。

○ 相談窓口体制の設置・充実

「障害者職業生活相談員」を中心とした相談窓口を人事厚生課に設置し、職員本人をはじめ、職員の所属長や監督者からの相談に対応します。また、必要に応じて産業医や福岡労働局等の公的機関、就労支援機関等と連携し、相談窓口体制の充実に図ります。

○ 「障害者活躍推進検討会議」の設置

人事厚生課及び関係課で構成する「障害者活躍推進検討会議」を設置し、毎年度、計画に示した取組の実施状況を把握・点検するとともに、推進にあたっての課題検討や計画見直し等を行います。

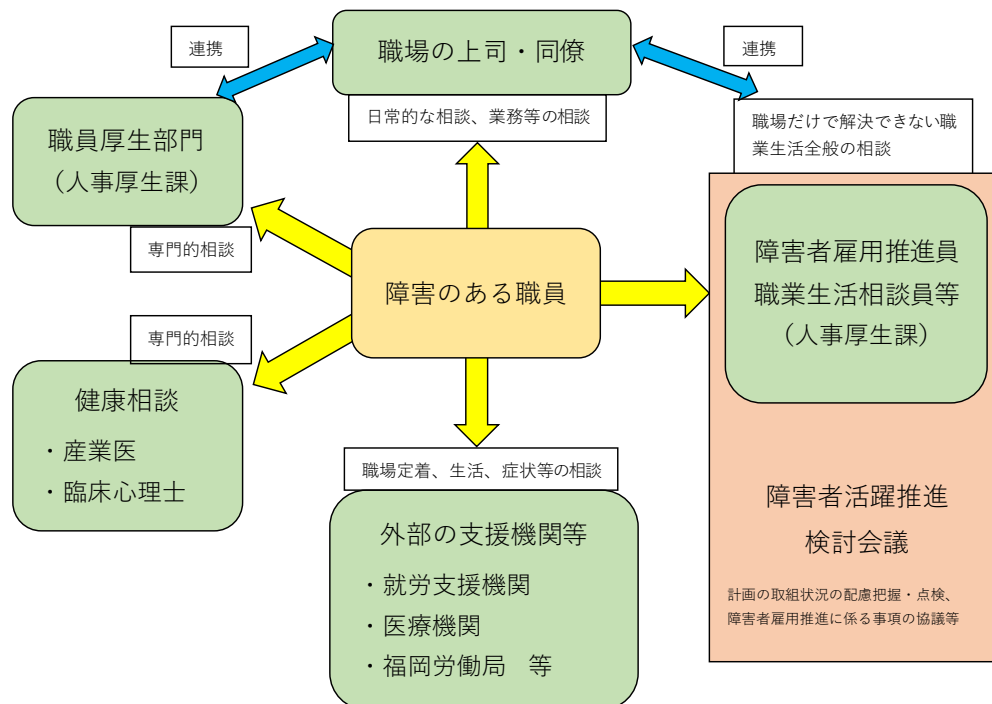
○ 障害に関する理解促進のための研修の実施

庁内の職員を対象に、障害のある職員と働く上での理解促進・啓発を目的とした研修を実施します。また、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」（eラーニング版含む）の受講案内を行い、参加を推進することで受講者の拡大を図り、必要な知識の充実に努めます。

○ 事例共有の実施

過去の対応ノウハウや課題となった事例について集約し、必要に応じ、職場の同僚・上司等を対象として、共有を行います。

■ 障害のある職員の相談体制



※必要に応じて、矢印のない部門も連携を行います。

(2) 活躍の基本となる職務の選定・創出

障害の種別や程度が異なる障害者の雇用を見据え、面談等を通して職務への意向・意欲、特性等を把握し、職務の選定・創出に取り組み、配置について検討します。

○ 面談等を通じた特性等の把握

人事厚生課と障害者本人との面談を通して、職場状況や職務への意向・意欲などを聞き取り、一人ひとりの特性等を把握します。その上で、障害のある職員の特性等を踏まえた職務の選定・創出に取り組み、配置について検討します。また、本人要望等の把握については、「自己申告書」や「アンケート」等の既存制度も活用します。

○ 所属長等との連携

人事異動等による職場への配属に際しては、所属長に対して、障害者の障害の状況やこれまでの働き方、配慮の申し出内容など、業務の割振り等において必要な情報を提供します。また、障害者職業生活相談員（人事厚生課）等は、所属長や監督者からの相談に応じるなど、職場と連携しながら取組を行います。

○ 採用前面談の実施

障害のあることが判明している者の新規採用に当たっては、必要に応じて、採用前に面談を実施し、配属先や要配慮事項等の検討を行います。

(3)職場環境等の整備・改善

働きやすい職場を実現するため、執務スペースや就労支援機器等のハード面における職場環境の整備を行うとともに、障害者職業生活相談員等をはじめとする相談体制で障害者である職員のニーズを把握します。

○ 庁舎等の整備

庁舎内において、通路や多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等、障害者の特性に配慮した設備を検討します。

○ 就労支援機器の導入

聴覚障害者における音声認識翻訳機器や筆談支援機器等の就労支援機器を、職員の障害の特性に応じて確保します。

○ 職員からのニーズの聞き取り

職員本人との面談や、「アンケート」の実施により、職場環境等に関する要望を聞き取ります。また、職員本人が必要な配慮や自身が抱える事情等を所属長等に伝えやすくするために、「合理的配慮の申し出シート」の積極的な利用を推進します。

(4)障害者の採用・働き方・キャリア形成

障害のある方々に就労の機会を創出するとともに、障害者対象の試験区分等を活用し多様な人材を確保します。また、職員個々人の働き方に合わせた休暇制度等の整備や、キャリア形成等への支援も行います。

○ 「障害者対象」試験の継続的实施

身体・精神・知的障害者を対象にした「障害者対象」の試験区分を実施します。

○ 採用試験広報時の配慮

点字版や音声読み上げ版の試験案内をこれまで通り作成し、障害特性に配慮した試験の広報を図ります。

○ 障害特性に応じた募集・採用の実施

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・ 自力で通勤できる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。

○ 採用試験実施時の配慮

採用試験の実施に際して、点字受験や筆談による対応、面接における手話通訳者の配置、試験時間の延長、就労支援機関の職員の同席等、障害の特性や受験者の希望に応じた試験時の配慮を行います。

○ 研修時の配慮

研修の参加にあたっては、情報保障や会場のレイアウトの工夫等、職員それぞれの障害の特性に応じた配慮を行います。

○ テレワークや時差出勤等の活用

テレワークや時差出勤など、障害の特性等に応じて無理なく働くことができる勤務制度の利用を促進します。また、フレックスタイム制度についても検討します。

○ 既存の休暇制度の有効活用及び休暇制度の改善

年次有給休暇や病気休暇等の取得促進を図り、障害のある職員が通院等による休暇を取りやすくします。また、既存の休暇制度で不足する部分については、改善を検討します。

○ キャリア形成への支援

常勤職員においては、障害者でない職員と同様の枠組みの中でのキャリア形成を支援します。また、異動に際しては、個別の障害の状況を踏まえた配慮を行うものとします。

○ 中途障害者の職場復帰に向けた支援

中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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。

○ 職場に対する相談対応

障害のある職員だけでなく、配属先の職場に対しても、過重な負担とならないよう、障害者職業生活相談員又は人事厚生課が相談対応を行います。

(5)その他

○ 障害者就労施設への優先発注

障害者優先調達推進法に基づき、可能なものは優先して障害者就労施設等へ発注することで、障害者の活躍の場の拡大を推進します。