

福岡市 障がい者活躍推進計画

令和2年4月
(令和6年4月一部改定)
福岡市

目次

1 福岡市障がい者活躍推進計画の目的	1
2 福岡市における障がい者雇用の現状と課題	2
3 計画期間	3
4 計画の推進体制	4
5 取組内容	5
(1) 障がいのある方の活躍を推進する体制整備	
(2) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(3) その他	
6 計画の目標	10

1 福岡市障がい者活躍推進計画の目的

- 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」においては、「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享受するかけがえのない個人として尊重されるものである」との理念が示されています。
- また、「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。）は、障がい者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置等を通じて、障がい者の職業の安定を図ることを目的としており、障がいの有無によって分け隔てられることのない、共生社会、ノーマライゼーションの理念を実現しようとするものです。
- 障がい者雇用を進める上では、上記の法律の理念のもと、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がいのある方が、その障がい特性や個性に応じて能力を発揮できること、つまり障がい者の活躍推進を目指す必要があります。
- 令和元年6月に成立・施行された改正障害者雇用促進法では、国の機関や地方公共団体の責務として、障がい者雇用を率先垂範していくことが明記されており、これまで以上に、障がい者雇用を推進していく必要があります。
- この「福岡市障がい者活躍推進計画」は、上記を踏まえ、障がいのある方の活躍に向けた、福岡市における目標や、実施項目、今後の推進体制など、取組みの方向性について定め、自律的なPDCAサイクルにより、今後も障がいのある方の活躍を持続的に推進していくために定めるものです。
- 本計画に基づき、障がい者雇用をさらに推進するとともに、職員の障がいに対する理解をより深め、障がいの有無に関わらず、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

2 福岡市における障がい者雇用の現状と課題

- 福岡市における障がいのある方の採用については、昭和61年度から身体障がい者を対象とした採用選考による職員の採用を実施するとともに、平成17年度から知的障がい者の方、平成25年度から精神障がい者の方を嘱託員（令和2年度からは会計年度任用職員）として採用し、ポストを拡大してきたところです。
- 令和元年6月1日現在、福岡市では、身体障がい者の方を194名、知的障がい者の方を21名、精神障がい者の方を83名雇用しており、計298名の方が市内の各部署にて業務に従事しています。
- 現在も、障がいのある方を対象に、職域の拡大や採用数の増加に取り組んでいる一方で、本人の意によらず離職となる事例も生じていることから、より各所属における定着率が向上するような取組みを進めていく必要があります。
- また、これまでの嘱託員としての任用は、「チャレンジ雇用」として、市役所での経験をもとに、民間へのステップアップを目的としたものでしたが、「市役所でもっと就労経験を積みたい」「市役所で継続して働きたい」といった意見・要望もあり、令和2年度からの会計年度任用職員への移行を機に、市役所での勤務が継続しやすくなるよう、取り組んでいるところです。
- 福岡市では「みんながやさしい、みんなにやさしいユニバーサル都市・福岡」の実現を市政の柱の一つとして推進しており、障害者雇用促進法における地方公共団体の責務も踏まえ、障がい者雇用を率先垂範していく立場として、障がいのある方が配属されている任命権者・所属に関わらず、各職員が障がいに対する理解を深めていく必要があります。また、障がい者にとって働きやすい環境は、全ての職員にとっても働きやすい環境であることも踏まえ、引き続き、障がい者雇用の取組みを積極的に推進していく必要があります。

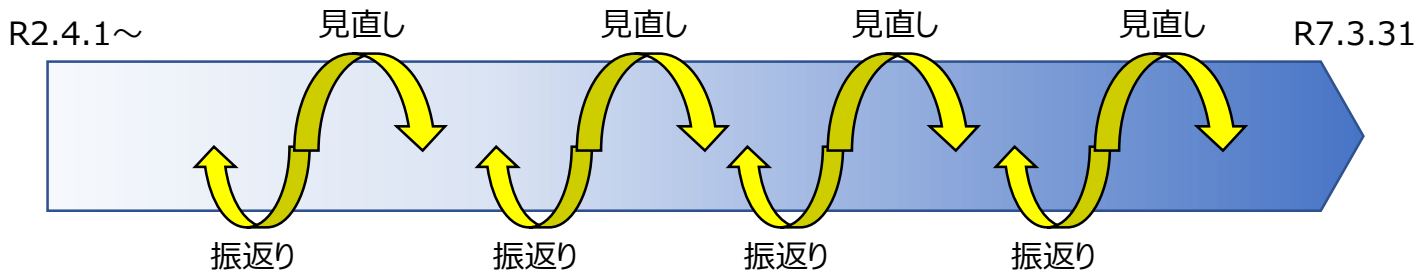
3 計画期間

- 障がい者雇用については、中長期的かつ持続的な取組みが必要であり、「福岡市障がい者活躍推進計画」については、その取組みの方向性を定めるものとして、5年間の計画とします。

福岡市障がい者活躍推進計画の計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日

- 障がい者雇用率の推移を踏まえつつ、障がい者雇用を取り巻く環境の変化や、関連法の改正などがある場合には、必要に応じて内容の見直しを行うこととします。
- 本計画の計画期間においては、自律的なPDCAサイクルにより、障がい者雇用の取組みを継続的に改善していくことを目的としていることから、定期的に計画の実施状況の把握（振返り）を行うとともに、その内容を踏まえ、必要に応じて取組みの見直しの検討・実施を行います。
- また、計画の実施状況については、推進体制での共有を行うとともに、計画の実施・進捗状況について、厚生労働省への任命状況通報なども踏まえ、毎年7月頃までを目途に市ホームページにて公表することとします。

<計画期間とPDCAサイクルのイメージ>



4 計画の推進体制

○ 障がい者活躍推進計画は、任命権者ごとに作成する必要がありますが、福岡市においては、以下の理由から、連名で計画を作成することとします。

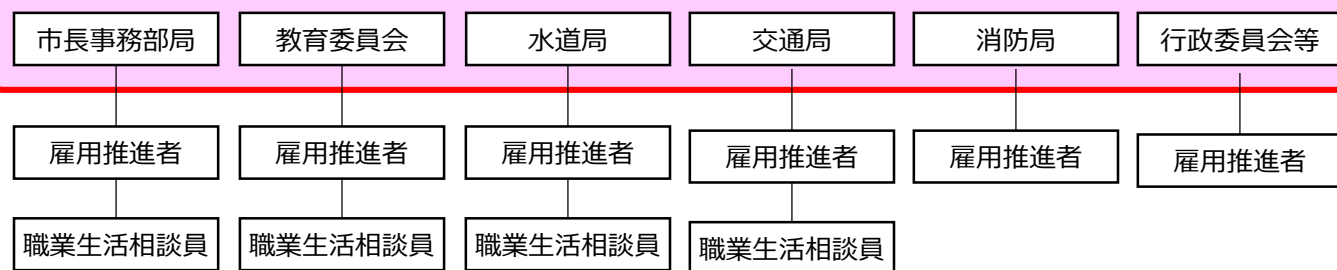
① 福岡市においては、各任命権者単独ではなく、一体的に障がい者雇用に取り組んできていること、また今後も一体的に取り組んでいくこと

② 計画の目標及び実施状況について、機関ごとに把握することが可能であること

○ なお、連名で計画を作成するものの、障がい者雇用の推進については、それぞれが自律的に取り組み、優良事例については、任命権者間での共有を図ることで、任命権者を越えた水平展開を図ることとします。

<福岡市における推進体制>

福岡市 障がい者活躍推進計画 推進体制



※ 福岡市 障がい者活躍推進計画の取組実施にあたっては、各任命権者がそれぞれ「障がい者雇用推進者」を選任するとともに、障がい者を5人以上雇用する任命権者においては、障がい者職業生活相談員を配置します。

※ また、各任命権者の雇用推進者は、必要に応じ障がい者の活躍推進にあたり、必要な人員を推進体制に加えることができるものとします。

5 取組内容

(1) 障がいのある方の活躍を推進する体制整備

① 障がいのある方の活躍を推進する組織

○ 障がい者雇用推進者として、以下のとおり選定

任命権者	障がい者雇用推進者
市長事務部局	総務企画局人事部長
消防局	消防局総務部長
水道局	水道局総務部長
交通局	交通局総務部長
教育委員会	教育委員会職員部長
選挙管理委員会事務局	選挙管理委員会事務局長
人事委員会事務局	人事委員会事務局長
監査事務局	監査事務局次長
農業委員会事務局	農業委員会事務局長
議会事務局	議会事務局次長

○ 引き続き、総務企画局人事部人事課を障がいのある職員等からの相談の窓口とするとともに、総務企画局人事課、水道局総務課、交通局職員課、教育委員会職員課に障がい者職業生活相談員を選任・設置します。また、加えて総務企画局人事課及び教育委員会職員課に障がい者職場適応支援員（ジョブコーチ）を配置します。

○ 障がいのある職員に対するサポートにおいて、専門的助言が必要な場合に、障がい者就労支援センターと連携する体制を構築します。

○ 障がいのある職員に対する人的サポート体制については、職業生活相談員だけでなく、各局区室の総務担当者、業務上の指導・支援を行う職員、各職場の上司・同僚といった様々な主体が連携して体制を構築するものとします。

② 障がい者の活躍を推進する人材の育成

- 障がい者職業生活相談員に新たに選任された者や障がいのある職員が配属される所属の職員を対象に、障がいのある職員からの職業生活に関する相談等に対応できるよう、障がいの特性を理解するための研修を実施します。
- 人事課及び教育委員会職員課に配置する障がい者職場適応支援員（ジョブコーチ）による巡回及び障がいのある職員との面談を実施し、任用所属の上司及び同僚に対してフィードバックを行うことにより、各所属における障がいに対する理解を深めます。
- 各所属における障がいの特性等の理解を深め、さらなる障がいのある方の活躍推進の促進のため、人事課において、令和2年度中に障がいの特性や配慮事項についてまとめたガイドブック（仮称）を作成し、広く庁内での周知を図ります。
- 庁内で働く障がいのある職員について、ロールモデルとなる事例については、本人同意の上、庁内電子掲示板にて紹介を行います。

(2) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 環境整備

- 障がいのある常勤職員については、各所属長との面談において、必要な配慮等がないかの確認を行います。また、期首・中間・期末面談の機会などを捉え、必要な配慮について、定期的な把握に努めます。
- 障がいのある方を対象とした会計年度任用職員についても、所属長や上司との面談等により、必要な配慮の確認を行うとともに、人事課及び教育委員会職員課に配置する障がい者職場適応支援員（ジョブコーチ）との面談及びその内容の所属へのフィードバックにより、職場環境の改善を図ります。
- 障がいのある方からの要望を踏まえ、人事課において、必要な配慮等のノウハウの蓄積や就労支援機器の貸与を行うとともに、所属においても、職場環境の改善に取り組みます。

貸与する就労支援機器の例

音声読み上げソフト、画面拡大ソフト、読み取りスキャナ等の支援機器、キャスター付ワゴン 等

- 措置を講じるにあたっては、障がいのある方からの要望を踏まえ、可能な限り実施することとします。

② 募集・採用

- 障がいのある方の採用を進めるため、特定の障がい種別に限定しない職員の採用選考を実施するとともに、障がいのある方を対象とした、文書整理やデータ入力等に従事する会計年度任用職員の募集を行うなど、障がいの特性に応じた選考方法や職務選定の工夫を引き続き行います。
- また、障がいのある方からの希望を踏まえ、点字による筆記試験や手話通訳者を配置した面接の実施など、障がいの特性に配慮した募集・採用を実施します。
- 募集・採用にあたっては、以下の条件は設定せずに実施します。

- ・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
- ・介助者なしで業務遂行が可能であること。
- ・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
- ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

- 障がいのある方の活躍推進という観点から、障がいのある方を対象とした職員の採用について、その方策を引き続き検討します。

③ 働き方

- 多様な働き方を認める環境づくりや、現行の制度を利用しやすい職場風土づくりに取り組みます。（時差出勤の実施、時間単位での年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用促進など）
- 障がいのある方を対象とした会計年度任用職員については、以下に該当する場合に勤務を免除します。

- ・障がいに起因する症状の治療等のため、定期的な通院等を要する会計年度任用職員が、当該通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合
- ・障がいに起因する症状等により、正規の勤務時間の一部について勤務することが困難であると認められる場合
- ・本人が就職する意思がある企業等の採用説明会、面接試験等に出席する場合

④ 職務の選定・創出

- 障がいのある職員の配置については、その障がいの特性も踏まえながら、職務の選定（既存業務の切り出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出）に取り組み、先行事例も踏まえながら、職域の拡大に取り組みます。

⑤ キャリア形成

- 職員のキャリア形成については、職員の障がいの特性を踏まえた配置を行うことで、職員の意欲・能力の向上を図ります。
- 障がいのある方を対象とした会計年度任用職員については、本人の希望や勤務状況等を踏まえ、公募によらない再採用による任用を行います。また、公募によらない再採用の上限回数を超えた場合には、区分に関わらず再度応募できることとします。
- 今後の方策の検討のため、障がいのある方を対象とした会計年度任用職員の退職時には、可能な限り、その理由の把握に努めます。

⑥ その他の人事管理

- 障がいのある方を対象とした会計年度任用職員について、人事課及び教育委員会職員課に配置する障がい者職場適応支援員（ジョブコーチ）との面談を定期的実施するとともに、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

(3) その他

- 障がいのある方が自立した生活を送るためには、就労によって経済的な基盤を確立することが重要であり、そのために、障がい者雇用を支援するための仕組みを整えることや、「福岡市障がい者就労施設等優先調達方針」に定める障がい者就労施設等における障がい者の就労や工賃の引き上げを支援することが必要です。障がい者就労施設等への市の公共発注の促進を図るため、「障がい者就労施設等発注促進制度」を引き続き、運用します。
- 企業の社会や市・地域への貢献活動を評価し、その貢献活動の促進及び本市事業の推進を図ることを目的に、社会貢献度の高い企業（社会貢献優良企業）を認定し、本市公共工事等を発注する際に、認定を行った企業を優先指名するなどの優遇措置を講じます。

6 計画の目標

「福岡市障がい者活躍推進計画」においては、以下を目標とし、各任命権者において必要な目標達成に向けた取組みを推進することとします。

目標項目	現状値 (直近値)	達成すべき目標
障がい者の雇用率	2.63% (令和元年6月1日)	当該年6月1日現在の法定雇用率を踏まえた雇用拡大
定着に関する目標	73.3% (平成30年度)	85%以上
障がい者の活躍推進に対する意識向上	平均値 3.4 (令和5年度)	平均値 3.6以上 (4点満点中)
満足度に関する目標	85.2% (令和5年度)	「満足」「やや満足」と回答した割合90%以上
キャリア形成に関する目標	障がいの特性に応じ、職域の拡大について検討を行う。	

目標項目については、以下の方法で把握することとします。

- 障がい者の雇用率
毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理
- 定着に関する目標
毎年の任免状況通報のタイミングで、その定着率を把握。会計年度任用職員については、前年度中に採用した職員について採用1年後の任用状況を把握する。
- 障がい者の活躍推進に対する意識向上
任用所属に対してアンケートを実施し、職員の意識向上について把握する。
- 満足度に関する目標
採用後5年以内の障がいのある職員を対象にアンケート調査を実施し、現在の職場で働いていることについての満足度を把握する。

市長事務部局
消防局
水道局
交通局

教育委員会
市選挙管理委員会
人事委員会事務局

監査事務局
農業委員会
議事事務局