

下関市障害者活躍推進計画

下 関 市

I 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨・経緯

令和元年6月に障害者雇用促進法（以下「法」という。）が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害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ました。

下関市では、これまでも障害のある職員を継続的に採用してきており、こうした法の趣旨を踏まえ、令和3年9月に「下関市障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある方の雇用を更に進めるとともに、全ての職員が働きやすい職場環境作りに向け積極的に取り組んできました。

今後も、障害のある方の活躍を推進し、その雇用を進めるため、新たな「下関市障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある方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環境の実現を目指していきます。

なお、本計画は、障害のある職員の活躍推進に向けた取組を市役所が一体となって実施するため、各任命権者が連名で策定しました。

2 計画策定主体

下関市長、下関市議会議長、下関市教育委員会、下関市上下水道事業管理者、下関市ボートレース事業管理者、下関市消防局長、下関市選挙管理委員会、下関市代表監査委員、下関市農業委員会

3 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）

4 本市の障害のある方の雇用に関する現状と課題

下関市では、平成11年度から身体障害のある方を対象に採用選考を実施し、平成29年度からは精神障害のある方及び知的障害のある方を受験資格に加え、障害種別にかかわらず職員の採用を実施しています。また、平成31年度からは、非常勤職員（会計年度任用職員）の障害者枠での採用を実施しています。

現在、法定雇用率を達成していますが、毎年、定年退職等で職員が減少する中、これからも計画的に障害のある職員を採用することが必要です。

また、法定雇用率の達成はもちろんのこと、職業生活において障害のある職員が活躍するためには、一人ひとりが有する能力を有効に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要です。

II 目標

1 採用に関する目標

○実雇用率を各年度の6月1日時点の法定雇用率以上にします。

※特例認定を受けている教育委員会、上下水道局等を合算して法定雇用率以上を達成します。

(評価方法) 毎年の労働局への任免状況通報により把握・進捗管理します。

(参考) 令和7年6月1日現在の実雇用率 2.86% (法定雇用率2.8%)

2 定着に関する目標

○本人の責によらない職場環境への不適応を原因とする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) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を基に、定着状況を把握・進捗管理します。

III 取組内容

1 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

○各任命権者において障害者雇用推進者を選任します。

○障害のある職員が5人以上の事業所については、障害者職業生活相談員を選任します。

○障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等で構成する庁内会議で障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行います。

○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

(2) 人材面

○障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、「障害者職業生活相談員資格認定講習」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募ります。

2 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある職員の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用、部署異動その他タイミングを見て定期的に面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているか点検を行い、必要に応じて検討を行います。

3 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 基礎的環境整備として、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等を設置するとともに、障害のある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。
- 新規に採用した障害のある職員については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずることで、仕事に対しやりがいを感じたり、仕事に満足できるような環境の確保に務めます。
- なお、措置を講ずるに当たっては、障害のある職員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、障害のある方からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、精神障害のある方、知的障害のある方及び重度障害のある方の採用に努めます。
- 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。
 - ・「自力で通勤できること」といった条件を設定する。
 - ・「介助なしで業務遂行が可能なこと」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

- テレワーク勤務、時差出勤制度等の柔軟な時間管理制度の利用を検討します。
- 時間単位の年次有給休暇、療養休暇等の各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- 任期の定められた会計年度任用職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。また、任期終了前に職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。
- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

(5) その他

- 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう取組を行います。
- 在職中に疾病・事故等により障害のある職員となった方について、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。
- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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、障害のある方の活躍の場の拡大を推進します。