

鳥栖市障害者活躍推進計画

令和2年8月

鳥 栖 市

鳥栖市教育委員会

I はじめに

1. 策定理由

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者の雇用の機会を確保し、適性に応じて能力を発揮し活躍することを推進するために策定するものです。

2. 計画期間

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

※ただし、計画期間内であっても、必要が生じた場合には適宜見直しを行います。

3. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により全ての職員に周知を行うとともに、市のホームページに掲載するなど、公表を行います。

II 障害者雇用の状況及び目標

1. 障害者雇用の状況

本市における障害者実雇用率の状況は以下のとおりです。

【市長部局】

年度	H27	H28	H29	H30	R1 ※
法定雇用率	2.3%			2.5%	
実雇用率	1.86%	2.09%	1.66%	1.24%	2.17%

※ R1年度については、8月に不足人数は解消した。

【教育委員会】

年度	H27	H28	H29	H30	R1
法定雇用率	2.3%			2.5%	
実雇用率	1.86%	1.75%	1.77%	0%	2.7%

本市では、障害者の実雇用率について、法定雇用率を下回る状況が続いてきました。そのため、平成30年度から障害の特性に応じた業務と勤務時間等を考慮した非常勤職員（令和2年4月より会計年度任用職員）の障害者の採用枠を新設し、雇用の推進を目指しているところです。

2. 障害者雇用の目標

・数値目標

計画期間内の毎年6月1日時点で法定雇用率を上回ることを目標とします。

・評価方法

計画期間内の毎年6月1日時点の障害者任免状況報告において、把握・進捗管理を行います。

3. 定着率の状況及び目標

障害者の雇用とともに、安心して働ける環境づくりを行い定着することが必要です。過去3か年における採用1年後の定着率は100%でした。今後も引き続き、働き続けられる職場環境を維持できるよう努めます。

III 実施取り組み・計画

1. 推進体制の整備

障害者の活躍推進に向けた取り組みを実施していくために、推進体制を整備し、サポート体制を充実させていく必要があります。

(1) 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の設置

計画推進のために障害者雇用推進者（総務課長）を設置し、全庁的な取り組みを推進します。また、障害者職業生活相談員（総務課職員係長）を選任し、障害者の職業生活全般についての相談・支援を行います。

(2) 相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場の管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置し、状況に応じてハローワークや障害者就業センター等の外部の関係機関と連携を図り、障害者の支援を行います。

(3) 研修等の実施

障害理解の推進のため、障害に関する知識や共に仕事をする上での留意点を学ぶような職員研修の実施、障害者雇用を促進するために労働局等が開催する障害者雇用セミナーやサポーター養成講座を活用します。

2. 業務の選定・創出

障害者の特性・能力等を活かした業務について、業務の掘り起こしや創設を行います。また、障害者の任用前には、具体的な業務の説明を行い、業務とのマッチングを図ります。

3. 募集・採用にあたっての不適切な取り扱いの防止

職員の募集・採用にあたり、次のような不適切な取り扱いは行いません。

- ・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け入れを実施する。