

宗像市職員の障害者活躍推進計画（第 2 期）



宗像市

令和7年4月

……はじめに……

宗像市では、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、これまで、障がいのある人を対象とした枠組みを設けた職員採用試験の実施や、職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国や地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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。）」を作成することとされました。

宗像市では、令和2年4月に「宗像市職員の障がい者活躍推進計画」を策定し、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。本計画が令和7年3月末をもって終了することから、「宗像市職員の障がい者活躍推進計画（第2期）」を新たに策定し、引き続き、障がい者ひとりひとりの特性・能力等を把握し、障がいのある職員を含むすべての職員が活躍できる職場環境づくりに向けて、市、市議会、市教育委員会で協力して取り組んでまいります。

宗像市長、宗像市市議会議長、宗像市教育委員会

「害」の表記について

当計画では、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合等を除き、原則として平仮名で記載しています。

【策定主体】

市では採用活動を初めとする人事管理について市長部局と議会事務局、教育委員会で一体的に行っており、各任命権者での採用者は市からの出向者が多数を占めています。同様に、福利厚生や労働安全衛生などの労務管理も一体的に行っています。

このことから、計画は、市役所全体で障がいのある職員の活躍に向けた取組を推進するため、計画作成対象となっています市長、議会議長及び教育委員会の各任命権者が連名で作成し、協力して計画を推進します。

【計画期間】

令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）

【計画における定義】

職員・・・正規職員、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員など

対象とする障がい者の範囲・・・障害者雇用促進法第2条第1号に規定されている障がい者のことで、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障

害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」(ただし、法定雇用率における障がい者の定義は異なります)とします。

【本市における障がい者雇用に関する現状】

採用に関する目標

障がい者雇用率:3.2%以上(常時)

※障がいのある人が広く受験できるよう、必要な配慮を行います。

本市における令和6年度現在の法定雇用率等は以下のとおりです。

任命権者	法定雇用率	障がいのある職員数	実雇用率
市(合計)	2.8%	16人	3.67%

※本市は、障害者雇用促進法第42条第1項各号に規定する基準に適合する旨の認定を受けているため、市、教育委員会の各々の職員数を合算し、一つの事業所として雇用率の報告を行っています。

本市の障がい者雇用率は法定雇用率を上回っているものの、引き続き、必要な配慮を行った採用試験を実施するなどして、今後も計画的な雇用を確保する必要があります。

【推進体制】

- ・計画を推進する責任者として、障害者雇用推進者に総務部人事課長を選任します。
- ・障がいのある職員の相談窓口になる障害者職業生活相談員として、人事課職員を選任します。選任された者(選任予定の者を含む)は、福岡労働局が主催する障害者職業生活相談員講習を受講します。
- ・障害者職業生活相談員だけでなく、その他支援者・同僚に対して、障がいに関する理解促進及び啓発のための研修等の実施を行います。

【職場環境】

- ・職場内での作業や移動の負担を軽減するため、執務室内のスペースの確保や机の配置場所等を工夫する等の配慮を行います。
- ・障がい者本人の希望及び本人のプライバシーにも十分に配慮した上で、障がいの特性や必要な配慮について、周囲の人の理解を得られるように支援を行います。
- ・外部の相談機関としてEAP(Employee Assistance Program)相談室を職場内に設置します。
- ・職員調書及びアンケート等から得られた合理的配慮に関する意見を基に適切に職場環境改善に取り組みます。

【働き方・キャリア形成】

- ・個々の障がい特性に応じて、できないことや避けるべきことを本人、所属課及び人事課が話し合い、業務量を調整する等必要な配慮を行います。
- ・時差出勤やテレワーク勤務等を活用し、個々の障がい者の状況に合わせて、働き方や休暇等の配慮を行います。
- ・本人のキャリア形成に関する希望を面談等により把握し、職場選定や必要な研修等を受講できるように配慮を行います。

【その他】

- ・計画の実施状況について年に一度、点検を行い、公表します。具体的には数値目標である障がい者雇用率を公表します。
- ・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（平成 24 年法律第 50 号）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。

【計画の所管課】

総務部人事課