

日田市障害者活躍推進計画

令和 7 年 3 月

目 次

I	策定について	2
1	策定の意義・背景	
2	策定主体	
3	計画期間	
4	周知・公表	
II	目標	4
1	採用に関する目標と達成状況	
2	定着に関する目標と達成状況	
III	障がい者の活躍を推進する体制整備	5
1	推進体制の整備	
(1)	障害者雇用推進者の選任	
(2)	障害者職業生活相談員の設置	
(3)	庁内相談窓口の設置	
IV	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	6
1	職務の選定・創出	
(1)	相談による職務の検討	
(2)	職場における本人意向の確認	
(3)	管理監督者との面談	
V	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	7
1	職場環境の整備	
2	人事管理	
VI	その他	8
1	優先調達の取組	

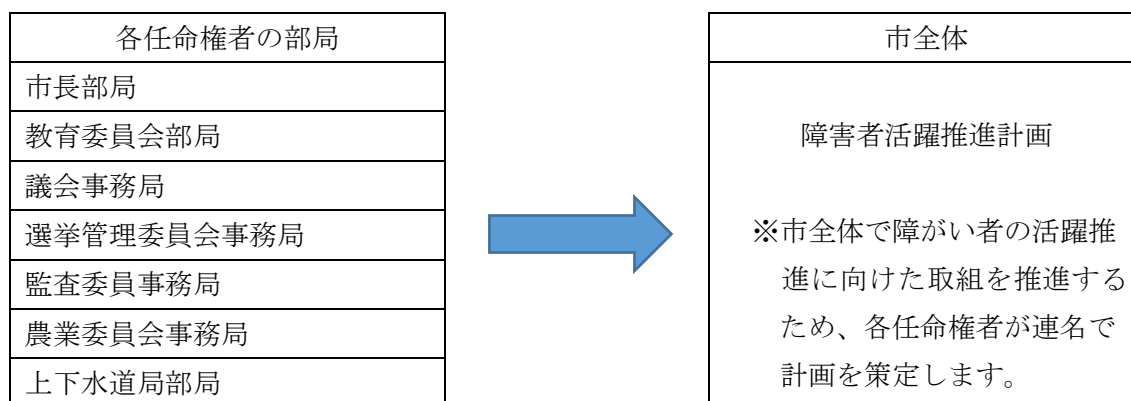
I 策定について

1 策定の意義・背景

- 本市では、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、働きやすい職場環境の整備や「障がいのある人を対象とした職員採用選考」を実施するなど、障がい者の雇用に積極的に取り組んできました。
- 平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障がい者雇用率制度の対象障がい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であったことが明らかとなりました。
- これらを踏まえ、令和元年 6 月、障害者雇用促進法の改正により、国及び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。
- 障がい者の雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、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、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。
- このことから、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、厚生労働大臣が作成する指針に即して、本市の「障害者活躍推進計画」（令和 2 年度～令和 6 年度）を策定し、様々な取組を進めてまいりました。
- 当該計画が令和 6 年度末で満了することから、これまでの市における取組状況を踏まえ、新たに「障害者活躍推進計画」を策定するものです。

2 策定主体

- 本市では、職員の採用及び退職について、一括して市長部局で行っており、市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、教育委員会及び上下水道局を含めた下記の任命権者がいる各部局が連名で計画を策定します。



3 計画期間

- 令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 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、全ての職員に対して周知するとともに、日田市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 目標

1 採用に関する目標と達成状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。なお、法定雇用率は令和8年7月から0.2ポイント引き上げられ、現行の2.8%から3.0%となり、令和10年度にも見直しが予定されています。
- 現在、本市には障がい者である職員が在職しており、計画期間を通じて法定雇用率を上回る水準の達成及び維持を目標とします。
- 法定雇用率の達成状況

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
実雇用率	2.87%	2.81%	2.67%	2.99%	3.01%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%
達成状況	達成	達成	達成	達成	達成

※ 障害者雇用促進法第42条第1項の規定に基づき、市長部局及び教育委員会部局の障がい者雇用率については、合算して市全体で障がい者雇用率を算出するよう「特例認定」を受けています。

2 定着に関する目標と達成状況

- 障がい者の活躍を推進していくためには、積極的な採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。不本意な離職者を極力生じさせないよう、採用1年後の定着率100%を目標とします。

○ 採用1年後の定着状況

年度 (採用年度)	令和3年度 (令和2年度)	令和4年度 (令和3年度)	令和5年度 (令和4年度)	令和6年度 (令和5年度)
採用人数	0	1	0	1
定着率	—	0%	—	100%
達成状況	—	未達成	—	達成

※「障がいのある人を対象とした職員採用選考」で常勤の採用者

Ⅲ 障がい者の活躍を推進する体制整備

1 推進体制の整備

○ 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。

○ 障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

(1) 障害者雇用推進者の選任

各任命権者において、管理担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

各任命権者の部局	障害者雇用推進者
市長部局	総務課長
教育委員会部局	教育総務課長
議会事務局	議会事務局長
選挙管理委員会事務局	選挙管理委員会事務局長
監査委員事務局	監査委員事務局長
農業委員会事務局	農業委員会事務局長
上下水道局部局	経営管理課長

（２）障害者職業生活相談員の設置

障がいのある職員が５名以上いる部局に「障害者職業生活相談員」を設置します。また、障がいに対する理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、選任義務が生じた場合には、３ヵ月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者生活相談員資格認定講習やハローワーク等が実施する研修を受講させます。

障害者職業生活相談員	総務課内の職員
------------	---------

（３）庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図ります。

Ⅳ 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

1 職務の選定・創出

- 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

（１）相談による職務の検討

障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合には、相談者と面談を行い、相談者の意向等を踏まえ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

（２）職場における本人意向の確認

毎年１回、全職員を対象に人事異動希望調書の提出を依頼しており、この調書をもとに職場における本人意向の確認に努めます。また、非常勤職員については、採用時の面談時に本人意向の確認を行います。

（３）管理監督者との面談

人事評価に伴う個人面談を年２回実施しており、面談等を通じて障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

V 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

1 職場環境の整備

- 相談窓口への相談のほか、年２回実施している人事評価面談の際に障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じることとします。

なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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。

- 施設整備については、障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を必要に応じて整備します。

2 人事管理

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- 採用した後も、ＯＪＴや各種研修、人事異動等を通じて、実務能力や専門性の向上を図り、計画的にキャリア形成に向けた取組を推進します。

- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
 - ・ 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。
 - ・ 「就業支援機構に所属・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受入れを実施する。

VI その他

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、本市で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

1 優先調達の取組

- 優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。