

熊本市障がい者活躍推進計画 (第 2 期)

熊本市

令和 5 年（2023 年）4 月

内容

第1	はじめに	1
1.	計画策定にあたって	1
2.	策定主体・計画期間	1
3.	周知・公表	1
第2	障がい者雇用に関する課題と目標	2
1.	現状と課題	2
(1)	現状	2
(2)	課題の分析	2
2.	目標	5
(1)	採用に関する目標	6
(2)	定着に関する目標	6
第3	活躍を推進する取組内容	6
1.	活躍を推進する体制整備	6
(1)	組織面	6
(2)	人材面	7
2.	活躍の基本となる職務の整備	7
(1)	業務とのマッチング	7
(2)	職務の選定と創出	7
3.	活躍を推進するための環境整備・人事管理	7
(1)	職場環境	7
(2)	募集・採用	8
(3)	働き方	8
(4)	キャリア形成	8
4.	その他	8

第1 はじめに

1. 計画策定にあたって

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。）に基づき、障がいのある方を対象とした採用選考を平成10年度（1998年度）から実施するとともに、継続して職場環境の整備を行うなど、障がいのある方の雇用に取り組んできました。

令和元年（2019年）6月には、障がいのある方の雇用を一層促進することを目的として障害者雇用促進法の改正が行われ、国及び地方公共団体が率先して障がいのある方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（障害者活躍推進計画作成指針）に即して、地方公共団体の任命権者が「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」を作成することとされました。

障がいのある職員に対する合理的配慮等により職場環境の整備に取り組むことは、本市で働く全ての職員にとっても働きやすい職場づくりに繋がるものであり、また、障がいのある職員の活躍は、多様な視点による課題解決など、行政サービスの向上の観点からも重要です。

本市においても、令和2年（2020年）6月に障がい者活躍推進計画を策定し、法定雇用率の継続的な達成を目指すとともに、障がいのある職員それぞれの障がい特性を踏まえつつ、職員が互いに協力し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるために取り組んできました。

当初計画期間が令和4年度（2022年度）末で終了することから、第2期の計画を策定し、取組をさらに推進していきます。

2. 策定主体・計画期間

この計画の策定の主体は熊本市長とし、期間は令和5年（2023年）4月1日から令和10年（2028年）3月31日までの5年間とします。

3. 周知・公表

策定を行った計画は、庁内ポータルサイ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、本市のホームページに掲載するなど、市民に対しても適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況等についても、適時に周知・公表します。

第2 障がい者雇用に関する課題と目標

1. 現状と課題

(1) 現状

法定雇用率は、令和3年(2021年)4月から0.1%の引き上げが行われ2.6%となりましたが、本市の障害者雇用率については、直近の5年間において法律上義務付け以上の障害者雇用となっており、採用状況は概ね順調に推移しています。今後も法定雇用率の見直しがあることから、引き続き障害者雇用を推進する必要があります。(表1)

また、障がいのある職員の定着率について、計画期間中の各年度内に採用した職員の当該年度末時点での職場定着率100%を目標としていますが、計画策定の令和2年度末(2020年度末)及び令和3年度末(2021年度末)での定着率は100%でした。今後も、相談支援体制を強化し、誰もが働きやすい職場環境づくりの推進を図ります。

【本市障害者雇用率の推移】表1

	H30. 6. 1	R1. 6. 1	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1
市長事務部局	2.66%	2.58%	2.49%	2.59%	2.67%
法定雇用率	2.50%	2.50%	2.50%	2.60%	2.60%

※R2、R3は、算定の基礎となる職員数に法定雇用率を乗じて得た数以上(法定雇用障害者数達成のため必要採用数0)となり、法律上義務付け以上の雇用を行っています。

※障害者雇用率算定には、会計年度任用職員も含まれます。

(2) 課題の分析

次に、現状における課題分析のため、前回令和2年(2020年)4月に実施したアンケート調査の内容に項目を追加し、今回(令和4年(2022年)9月)、「職場等の満足度に関するアンケート調査」を実施し比較しました。

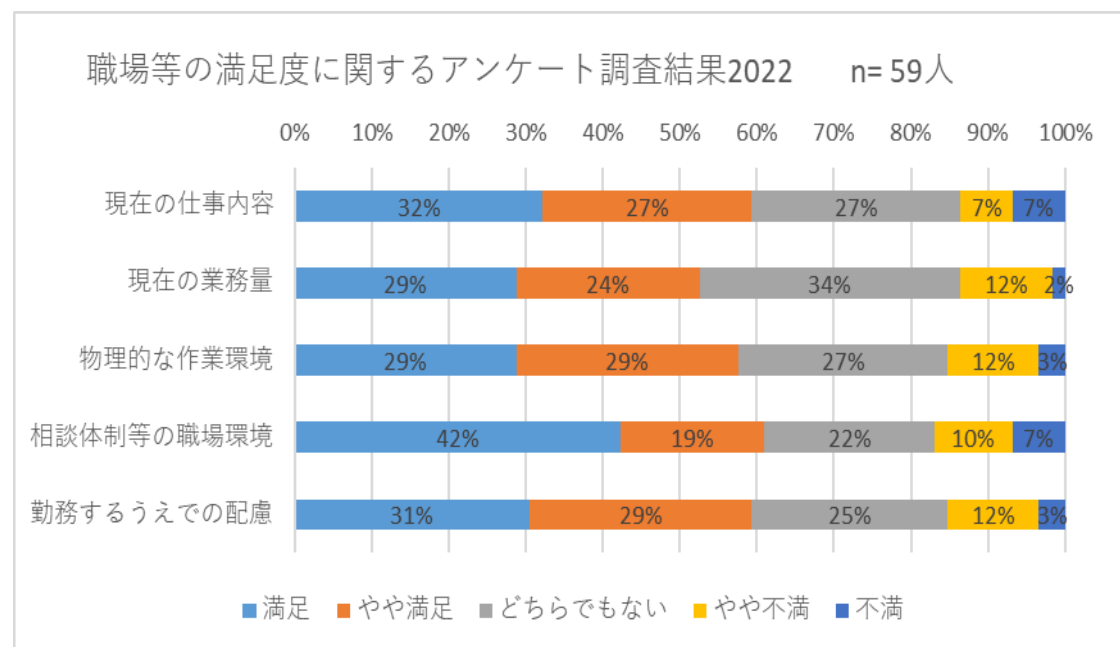
その結果、「現在の仕事内容」、「現在の業務量」では満足度が低下し、「物理的な作業環境」、「相談体制等の職場環境」はほぼ変化がなく、「勤務するうえでの障がいへの配慮」は満足度が向上しています。(表2)。

なお、今回(令和4年(2022年)9月)のアンケート結果は、次頁以降に掲載しているグラフのとおりです。(図1～図4)

【満足度に関するアンケート比較】表 2

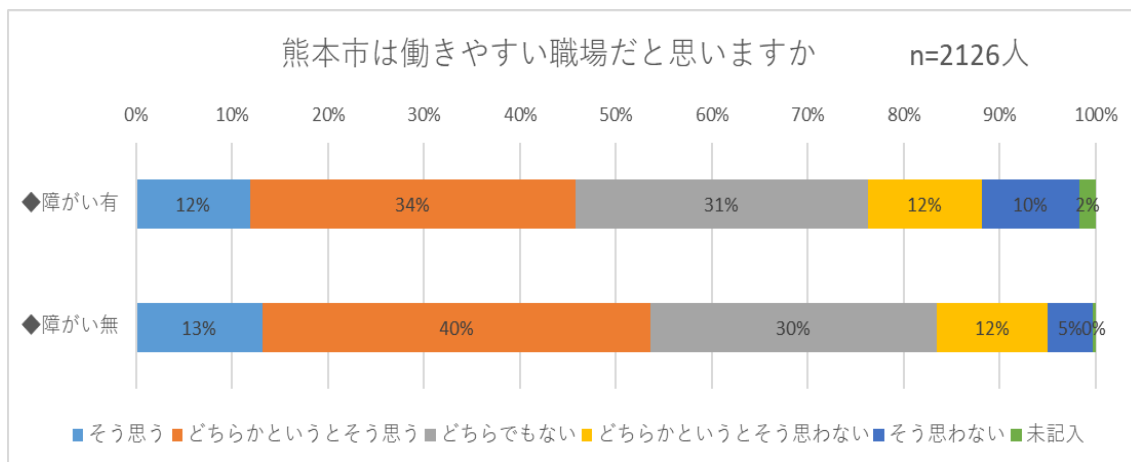
		2020アンケート	2022アンケート
現在の仕事内容	満足 + やや満足	66%	59%
	不満 + やや不満	9%	14%
現在の業務量	満足 + やや満足	66%	53%
	不満 + やや不満	6%	14%
物理的な作業環境	満足 + やや満足	59%	58%
	不満 + やや不満	16%	15%
相談体制等の職場環境	満足 + やや満足	62%	61%
	不満 + やや不満	19%	17%
勤務するうえでの配慮	満足 + やや満足	53%	60%
	不満 + やや不満	19%	15%

【2022 アンケート調査結果】図 1



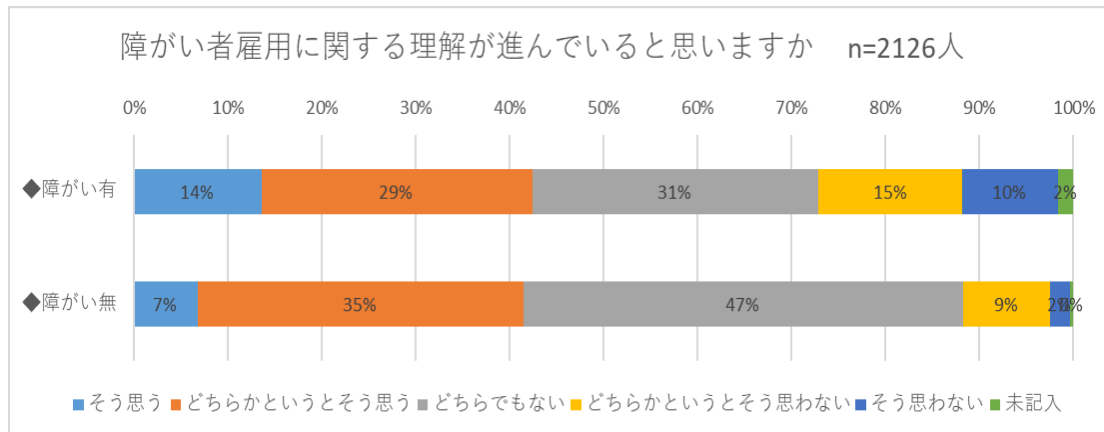
今回、新たに追加した、「熊本市は働きやすい職場と思いますか」では、「そう思う」「どちらかというと思う」と回答したのは、障がい有の職員 46%、障がい無の職員で 53%でした。（図 2）

【2022 アンケート調査結果】図2



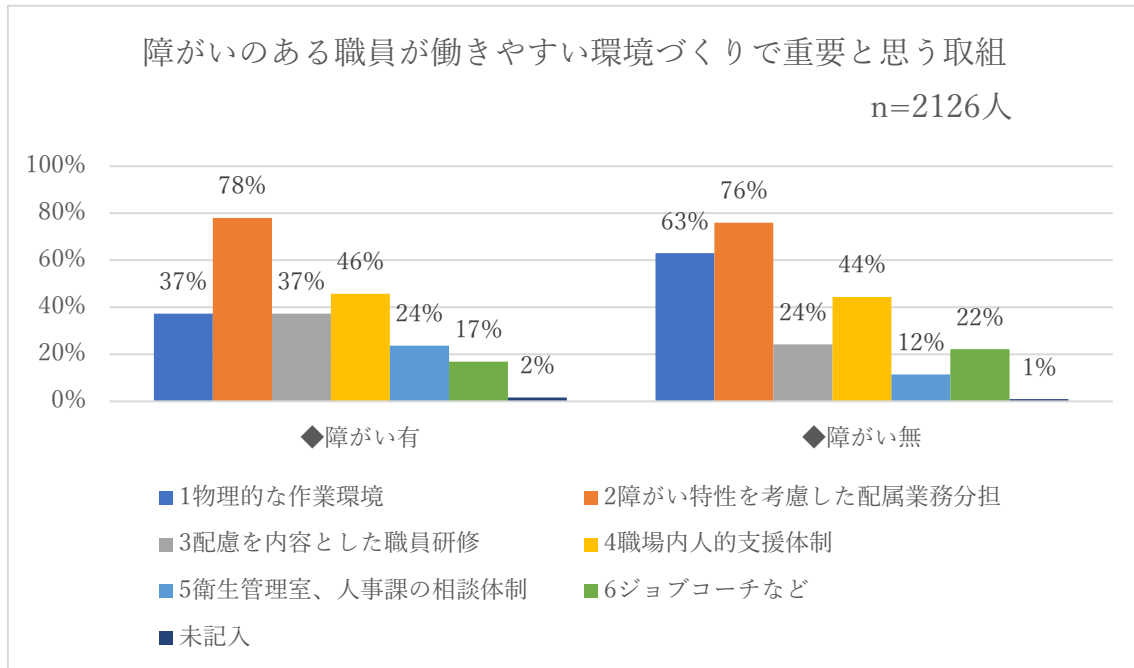
また、新たに追加した項目「障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか」では、「そう思う」「どちらかというと思う」と回答したのは、障がい有の職員 43%、障がい無の職員で 42%でした。(図3)

【2022 アンケート調査結果】図3



さらに、新たに追加した、「障がいのある職員が働きやすい環境づくりで重要と思う取組」では、障がいの有無に関わらず、7割から8割が「障がい特性を考慮した配属、業務分担」を選んでいました。(図4)

【アンケート調査結果】図 4



今回のアンケートでは、「班員皆で協力し、業務を抱え込まない体制がある」、「体調に合わせて工夫、調整し相談ができる」、「同僚の理解が十分に得られ働きやすい環境がある」、「障がいの有無に関わらず、一人一人にあった環境で働きやすいと思う」「やりがいがある」など満足を感じている意見がある一方、「見た目では判断が付きにくい障がいに対する理解が少ない」という意見や、障がい種別に関わらず、「関心を持たれず、話しかけられることが少ない」との意見があり、障がいについて理解し配慮するためにも、率先して話しかけるなど、相談しやすい環境づくりや定期的な面談を望む意見がみられました。

また、「何もしないことを配慮と勘違いされている」「業務量が少ない」「特性に合った業務内容でない」など、能力が活かされていないと感じている状況がみられ、障がいの程度や必要とされる配慮について異動時に次の職場への引継ぎを希望する意見もありました。

2. 目標

これらの上記アンケートの結果から、障がいのある職員の活躍を進めるためには、職員一人ひとりの特性や能力を活かすことができる職務の選定及び環境の整備等に引き続き取り組む必要があります。

このため、本市では、次の2つの目標を定め、障がいのある職員の活躍を推進する取組を進めていきます。

(1) 採用に関する目標

- ・ 各年 6 月 1 日現在の実雇用率を法定雇用率以上とします。
令和 4 年（2022 年）6 月 1 日現在で、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率は、2.67%と法定雇用率を上回っており（P2 図 1 参照）、今後も各年度に実施される障害者任免状況通報により法定雇用率の達成状況を把握し、進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

- ・ 障がいのある職員の定着について、計画期間中の各年度内に採用した職員の当該年度末時点での職場定着率 100%を目標とします。

第 3 活躍を推進する取組内容

1. 活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ・ 障害者雇用推進者※¹として人事課長を選任するとともに、障害者職業生活相談員※²を選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談受付、指導を行います。
- ・ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行い、周知します。
- ・ 令和 4 年度（2022 年度）に設置した、人事課、人材育成センター、労務厚生課（衛生管理室）の実務者で構成する障がい者支援チームは、今後幅広い視点で、関係課と連携して、相談支援体制の強化を図ります。
- ・ 人事課を中心に、障がいのある職員の職場適応を支援するジョブコーチの配置等を検討し、相談支援体制の強化に取り組めます。
- ・ 外部関係機関（熊本労働局、ハローワーク熊本、就労支援機関等）との連携を強化し、支援の充実を図ります。

※¹ 障害者雇用推進者…障がいのある方の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務、障害者活躍推進計画の作成及び障がいのある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を図るための業務等を担当する者。（障害者雇用促進法第 78 条第 1 項関係）

※² 障害者職業生活相談員…5 人以上の障がいのある職員が働いている事業所において、障害者雇用促進法により、厚生労働省が定める資格を有する職員のうちから選任し、職業生活全般における相談・指導を行う者（障害者雇用促進法第 79 条第 1 項関係）。なお、令和 4 年度現在で 7 名選任済み。

(2) 人材面

- ・ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、熊本労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- ・ 全職員に対し、熊本労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」※3の受講案内を行い、参加を募ります。
- ・ 障がいのある職員が所属する所属長や主査等を対象とし、障がいの特性に合わせたサポートスキルを学び、「部下育成」と「共に働きやすい職場環境づくり」を目的とした研修の内容をより充実させ、開催します。

※3「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」…精神・発達障がいのある職員とともに働く上司や同僚が、精神・発達障害についての正しい知識と理解を持つことで、希望や能力、適性に応じて活躍できることが普通の社会、障がいのある方と共に働くことが当たり前の社会を目指していくことを目的として厚生労働省が全国各地で開催している養成講座。

2. 活躍の基本となる職務の整備

(1) 業務とのマッチング

- ・ 新たに採用する職員の特性や希望を把握するため、合格後採用前の段階で面談を行い、業務との適切なマッチングを図ります。
- ・ 採用後も、職員アンケート、自己申告制度、面談等を通じて職員の特性や希望を把握し、業務との適切なマッチングを図ります。
- ・ 所属長は、就労パスポートやキャリアカード等を活用し、障がいのある職員の特性や希望を把握するため定期的に面談を行い、業務分担や所属内での配置などについて検討し、必要に応じてキャリアカードを活用して、適正配置等について部、局内で検討します。
- ・ 所属長と連携し、障がいのある職員の就労環境を把握し、全庁的な就労環境改善に努めます。

(2) 職務の選定と創出

- ・ 職員の能力や希望を踏まえ、組織内アンケート等を活用し、障がいのある職員の特性に応じて、それぞれの能力が発揮できる職務の選定及び創出について検討を行います。

3. 活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境

- ・ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、執務室のレイアウト変更、就労支援機器の購入等、過重な負担にならない範囲で適切に対応を行います。

- ・障がいの特性に応じた全庁的な就労支援環境整備（電話リレーサービス、音声文字化システムなど）に努めます。
- ・職員一人ひとりが、障がい特性に関する正しい知識を修得し、障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、必要な研修及び啓発を行います。

（２）募集・採用

- ・採用選考にあたり、障がいのある受験者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置や就労支援機関の職員等の同席を認めるなど障がい特性への配慮を行います。
- ・募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。
 - 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
 - 「自力で通勤できる」、「介助者なしで業務遂行が可能」、「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」といった条件を設定すること。
 - 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。

（３）働き方

- ・障がいのある職員の個々の状況や業務内容等に応じて、在宅勤務や勤務時間の繰り上げ繰り下げを活用するなど、多様で柔軟な働きやすい勤務環境を整備します。
- ・年次有給休暇等の各種休暇の取得を促進し生活と仕事の調和を図ります。
- ・長時間労働の縮減を図ります。

（４）キャリア形成

- ・本人の希望等も踏まえつつ、庁内で実施している各種研修等の教育訓練への参加を促します。

４．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に基づき、「熊本市における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」を毎年度策定しており、障害者就労施設等からの物品および役務の調達の一層の推進を図るため、施設等への発注等を通じて、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進します。