

# 北九州市障害者活躍推進計画 概要

■ 目的：障害のある職員一人ひとり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ことを目指す

## 計画期間

令和2年度～令和6年度（5年間）

## 課題

- 障害種別を問わず採用数の拡大が必要
- 障害の特性や程度、能力等を踏まえた職務の選定・創出や、働きやすい職場環境づくりを進めていくことが必要
- 障害のある職員の職場適応や定着を支援する人材の育成・養成や、組織体制の整備等が必要

## 目標

- **採用に関する目標**  
 <実雇用率>  
 法定雇用率引上げ後も、グループ適用後の実雇用率が法定雇用率の達成を継続するよう採用数を拡大
- **定着に関する目標**  
 <定着率>  
 常勤：100%（採用後1年）  
 非常勤：100%（採用後6ヶ月）
- **満足度に関する目標**  
 <満足度の全体評価>  
 前年度を上回る  
 ※計画初年度は目標を設定せず  
 実態に関するデータを収集

## 目標達成に向けた主な取組内容

### 1. 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

- (1) **組織面**
- 障害者雇用推進チームの設置と、同チームによる本計画の実施状況の点検・見直し等の実施
  - 障害者雇用推進者の選任等、人的サポート体制の整備、関係機関との連携体制の構築
- (2) **人材面**
- 関係する職員について、必要に応じ、厚生労働大臣の定める職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修を受講させる（令和元年度2名受講済）
  - 職場適応援助者（ジョブコーチ）を中心とした職員向けの勉強会を実施し、障害のある職員が職場に適応できるように支援する人材を育成する

### 2. 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 職場適応援助者等を中心に、年1回以上、職務の選定及び創出について検討を行う
- 所属長による定期的な面談により、障害のある職員と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて職務の選定等の検討を行う

### 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**
- 基礎的環境の整備、就労支援機器の購入等、障害のある職員と話し合いの上、合理的配慮の提供を行う
- (2) **募集・採用**
- 常勤職員の募集と併せて、障害種別を問わず会計年度任用職員を令和2年度に10名程度採用し、就業状況等を踏まえ、採用数の拡大に努める
- (3) **働き方**
- 障害の態様・程度や業務内容等に応じ、テレワーク勤務の促進や就労環境の向上に資する勤務時間の在り方を検討するとともに、各種休暇制度の利用を促進する
- (4) **キャリア形成**
- 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する
- (5) **その他の人事管理**
- 「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる

### 4. その他

- 障害者就労施設等への発注等を通じて、障害のある人の活躍の場の拡大を推進する