北九州市公営競技局障害者活躍推進計画

令和７年３月改訂

北九州市公営競技局

目　次

北九州市
CITY OF KITAKYUSHU

１　はじめに

作成趣旨等　・・・・・・・・・　2
現状・課題　・・・・・・・・・　3

２　目　標

採　用　・・・・・・・・・　6
定　着　・・・・・・・・・　6
満足度　・・・・・・・・・　6

３　実績の公表

採　用　・・・・・・・・・　7
定　着　・・・・・・・・・　7
満足度　・・・・・・・・・　7

４　取組内容

推進体制の整備
（１）組織面　・・・・・・・　8
（２）人材面　・・・・・・・　9
職務の選定・創出　・・・・・・・　10
環境整備・人事管理
（１）職務環境　・・・・・・・　11
（２）募集・採用　・・・・・・・　12
（３）働き方　・・・・・・・　13
（４）キャリア形成　・・・・・・・　13
（５）その他人事管理・・・・・・・　14

５　その他

活躍の場の拡大　・・・・・・・　15
入札格付の加点　・・・・・・・　15
合理的配慮の提供　・・・・・・・　15

１　はじめに（作成趣旨等）

北九州市
CITY OF KITAKYUSHU

策定主体・計画期間

- 計画の策定主体は北九州市公営競技局長とし、計画期間は令和７年４月１日から令和１２年３月３１日（５年間）とします。

作成趣旨

- 令和元年６月に障害者雇用促進法が改正され、地方公共団体においては、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。
- これを受け、北九州市公営競技局においては、令和２年４月に「北九州市公営競技局障害者活躍推進計画（以下「本計画」という）を策定し、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、取組みを進めてきました。
- 本計画における、障害のある職員の活躍とは、障害のある職員一人ひとりが能力を有効に発揮できることであり、全ての職員がその障害特性や個性に応じて活躍できるよう、市全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- この度、当初計画期間が令和６年度末で満了することから、障害のある職員を対象とした満足度アンケート調査や今後の法定雇用率の見直し等を踏まえ、本計画を改訂します。

1　はじめに（現状・課題）

北九州市
CITY OF KITAKYUSHU

障害に関する理解促進（職場）

- 地方公共団体においては、障害者雇用促進法に基づき、自ら率先して障害のある人を採用し、同法に基づく障害者雇用率を達成・維持することが求められています。
- 法定雇用率は、令和３年４月から2.6％となり、令和６年４月からは、2.8％に引き上げられました。
- 今後も法定雇用率等の見直しがあることから、障害のある職員の採用を拡大・維持することが必要となっており、これまで以上に、職場における障害に関する理解促進・風土の醸成が必要となります。

【本市障害者雇用率の推移】

	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1
グループ適用後※	2.89%	2.96%	3.14%
市長事務部局	2.68%	2.74%	2.93%
公営競技局	3.03%	2.07%	4.28%
法定雇用率	2.60%	2.60%	2.80%

※ グループ適用・・・労働局から認定を受けた、地方公共団体の機関の特例により、市長事務部局、上下水道局、交通局、公営競技局、教育委員会を同一の機関とみなし算出（グループ適用）された雇用率

1　はじめに（現状・課題）

北九州市 CITY OF KITAKYUSHU

障害特性の適切な把握

● 障害のある職員を対象としたアンケートでは、人事・処遇面に関して、下記のような意見があげられています。

改善してほしいこと

- 季節労働的な業務がある部署には、障害のある体に悪影響が出る恐れもある。それを考慮した配置をすべき
- 職務の性質上、速やかに件数を処理する業務のため、自分のペースでは対応しずらく、体調が悪いときも無理せざるを得ない
- 障害の程度は比較的軽いと思われるので、そもそも特別な配慮の必要がない職場への配置をしてほしい

満足していること

- 何か困ったらすぐに相談できる上司がいる（定期的な面談等の設け）
- 課長や係長が色々と気にかけてくださって本当にありがたい
- 夕方から通院しているが、残業なく仕事ができていて有難く思っている
- 上肢の障害があるが、現在の職場は体力的な業務がほぼなく、支障なく業務を遂行できている

※アンケート意見はグループ全体から抜粋したもの

- **障害のある職員の配慮事項や職務分担・執務環境等について、適切に対応できるよう、改善してほしいことの把握や上司等との共有のための取組みが重要**

1　はじめに（現状・課題）

北九州市 CITY OF KITAKYUSHU

障害特性に応じた合理的配慮の提供

- 障害のある職員を対象としたアンケートでは、ハード・ソフト面に関して、下記のような意見があげられています。

	改善してほしいこと	満足していること
ハード	• 障害者用のトイレを増やしてほしい • 執務室の電源コードやタップが邪魔 • 通路が狭く、車いすが通れない。また、執務室が暗く、目が疲れやすい	• 作業スペースが確保されている • トイレや駐車場等、バリアフリーも整備されており、日常の生活に問題がない
ソフト	• 聴覚障害がある者は、字幕が無い動画（研修など）は自分で字幕アプリを別に用意しなければならない • 目に見えない障害で知らない人も多くいるので、誤解を招くことや働きにくく感じることもある	• 昼休憩の時に睡眠を取ることが許されているため、薬の副作用で眠気が来てもそれを防ぐことが出来ている • 障害を限られた上司・職員にしか共有していないが、同僚として親切に接してくれている

※アンケート意見はグループ全体から抜粋したもの

- **障害のある職員一人ひとりの状態や職場の状況などを踏まえ、本人の能力を最大限に発揮できるよう、働きやすい環境づくりを行うことが重要**

２ 目 標

北九州市 CITY OF KITAKYUSHU

- 令和７年度以降の目標も引き続き下記の通り設定します。
- 前述のアンケートの意見や今後の法定雇用率の見直し等を踏まえ、各取組を進めていきます。

採 用

- 法定雇用率引き上げ後（令和８年７月に３．０％）もグループ適用後※の実雇用率が**法定雇用率を達成・継継する**ことを目標とします。
- 各年の障害者任免状況通報により把握・進捗管理を行います

※市長事務部局、上下水道局、交通局、
公営競技局、教育委員会を一体とした特例認定後のこと

定 着

- 職場不適応による**退職者ゼロ**を目指します

正規職員　　：１００％（採用１年後の定着率）※
会計年度任用職員：１００％（採用６か月後の定着率）※

※採用した障害のある職員のうち、採用１年（６か月）以内に
職場不適応により退職した職員以外の職員の割合です

満足度

- 満足度の全体評価※が**前年度を上回る**ことを目標とします

（参考）令和５年度・・・１００％

※アンケートの「現在の職場で働いていることの全体評価」に
おける「満足」又は「やや満足」の割合

３ 実績の公表

北九州市 CITY OF KITAKYUSHU

- 「２　目標」の実績については、年度ごとに管理を行うとともに、市ホームページに掲載するなど、毎年度、公表を行います。

	目　標	令和５年度実績
採　用	法定雇用率の 達成・継続	3.14% ※令和6年6月1日時点
定　着	職場不適応による 退職者ゼロ	正規職員　…　80% 会計年度任用職員　…　100%
満足度	満足度の全体評価が 前年度を上回る	73.8% ※令和4年度…75.2%

※上記実績は全てグループ適用後のもの

４　取組内容（推進体制の整備）

北九州市
CITY OF KITAKYUSHU

（１）組織面

障害者雇用推進者

- 公営競技局総務課長を選任します（令和元年９月６日に選任済）

障害者雇用推進チーム

- 法定雇用率の達成継続と障害のある職員が活躍できる職場環境の整備について、市全体で積極的に取り組む体制を整えることを目的として、障害者雇用推進者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置します（令和２年度設置済）
- 必要に応じて、障害のある職員や就労支援機関、障害者団体、職員団体等の意見を聴取の上、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。

人的サポート体制

- 障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員（専任義務が生じた場合）、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という）を整備するとともに、組織外の関係機関（福岡労働局、公共職業安定所、障害のある人が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担・各種相談先を整理のうえ、関係者間で共有します。

４　取組内容（推進体制の整備）

北九州市
CITY OF KITAKYUSHU

（２）人材面

障害者職業生活相談員

- 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、福岡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、必要に応じ、厚生労働大臣の定めるジョブコーチ養成研修を受講させます。

ジョブコーチ

- 総務課人事係の職員等、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ジョブコーチ養成研修を受講させます。
- ジョブコーチを中心に、職員（主に障害者職業生活相談員）向けの勉強会を年１回以上実施し、障害のある職員が職場に適応できるよう支援する人材を育成します。

管理職向けの研修

- 管理職が丁寧なマネジメントを行うことができるよう、管理職（課長級・部長級）を対象に、障害の特性や日常的な配慮のポイントなどの正しい知識を身につけるための研修を実施します。

4　取組内容（職務の選定・創出）

北九州市
CITY OF KITAKYUSHU

職務の選定・創出

- 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある職員の障害特性や希望も踏まえ、ジョブコーチや総務課人事係が中心となって、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 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いるかの点検を行い、必要に応じ、職務分担の変更等を行います。

採用前面談の実施

- 採用にあたって、障害の状況や障害特性に応じた配慮事項等を事前に把握するための採用前面談を実施し、職員の希望や障害の特性、程度等を踏まえ、勤務場所や業務内容に配慮した配置を行います。

配慮事項等の適切な引継ぎ

- 障害のある職員が異動する際には、新たな職場で支障なく業務を行えるように、本人の希望を確認したうえで、所属長へ配慮事項等の情報提供を行います。

４ 取組内容（環境整備・人事管理）

北九州市 CITY OF KITAKYUSHU

（１）職務環境

基礎的環境の整備

- 所属長による定期的な面談により、障害のある職員に対し、職場において支障となっている事情の有無を確認し、当該職員と話し合い、基礎的環境の整備、就労支援機器の購入、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直し等、合理的配慮を行います。

環境改善の実施

- 職員向けホームページに厚生労働省及び人事院の「合理的配慮指針」や本市各職場での合理的配慮事例を掲載するとともに、適宜、各種相談窓口の案内の周知を行うなど、職務環境の改善を実施します。

職場の理解促進

- 外部の専門家による障害に関する啓発の講義を行います。その際には、職場の上司等を対象として、対応のノウハウや困難事例について検討を行うなど、理解促進を図る共有・検討会を実施します。

４ 取組内容（環境整備・人事管理）

北九州市 CITY OF KITAKYUSHU

（２）募集・採用

- 障害のある人を対象とした常勤職員の募集と併せて、会計年度任用職員の募集を引き続き行います。職員の採用に当たっては、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害の種別や程度を限定せずに行います。
- 採用選考に当たり、障害のある人からの要望を踏まえ、筆記試験時や面接時において、障害特性への合理的配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下のように取り扱います。

①特定の障害種別を排除、又は特定の障害種別に限定しない。
②「自力で通勤できること」といった条件を設定しない。
③「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定しない。
④「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しない。
⑤特定の就労支援機関からのみの受入れは行わない。

４ 取組内容（環境整備・人事管理）

北九州市
CITY OF KITAKYUSHU

（３）働き方

- 障害の態様・程度に関わらず、働きやすい職場環境の整備のため、テレワーク勤務の促進や勤務時間の柔軟な運用、執務室の環境整備を検討します。
- 定期的な通院・検査・治療など、安心して行えるよう各種休暇等の制度の利用を促進します。

（４）キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施します。
- なお、その際には、希望の研修等を円滑に受講でき、その効果が適切なものとなるよう、例えば、聴覚に障害のある職員においては、動画研修等に字幕付きのものを用意するなど、必要な合理的配慮を行います。

４ 取組内容（環境整備・人事管理）

北九州市 CITY OF KITAKYUSHU

（５）その他人事管理

職場介助、通勤への配慮

- 障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮を行います。

中途障害のある職員への対応

- 中途障害（在職中の疾病・事故等による障害。）のある職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定や、職場環境の整備等や通院への配慮を行います。

就労支援機関等との情報共有

- 障害のある職員が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、連携して適切な支援や配慮を講じることのできる体制づくりに努めます。

５ その他

北九州市
CITY OF KITAKYUSHU

活躍の場の拡大

- 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く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します。

入札格付の加点

- 障害者雇用促進法第４３条第７項に基づき障害者雇用状況の報告義務のある事業者で障害者雇用率を達成している、又は障害者雇用状況の報告義務のない事業者で障害のある人を１人以上雇用している者に対して、市の建設工事及び物品等供給契約における入札参加資格審査における格付の際の評価項目として加点します。

合理的配慮の提供

- 合理的配慮の提供の前提として、職員一人ひとりの障害に対する理解が重要です。
- 誰もが働きやすい職場であるために、職場内でのコミュニケーションを醸成するとともに、職員の障害に対する理解を促進する取組みを行います。
- なお、合理的配慮の提供に当たっては、当該職員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。