

第2期菊池市職員障がい者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月

<合同版>

菊 池 市

菊 池 市 教 育 委 員 会

はじめに

国及び地方公共団体の機関においては、障がい者雇用率制度における法定雇用率達成に向けた取組を進めることが求められている中で、平成 30 年には多くの機関において不適切な計上があったことが判明しました。また、障がい者雇用を進める上では、障がい者一人ひとりが、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とされています。こうした状況を受けて、障がい者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の一部が改正され、国及び地方公共団体の機関においては、国が作成する障害者活躍推進計画作成指針に即して、障がい者である職員の職業生活における活躍の推進や取り組みに関する計画を作成することとされました。

このような中、菊池市におきましても、令和 2 年 12 月に「菊池市職員障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員の更なる活躍に向けた環境整備等を推進するとともに、すべての職員が働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでおりますが、計画期間が令和 6 年度末をもって満了となることから、国の法律や指針等に沿って「第 2 期菊池市職員障がい者活躍推進計画」を策定しました。

菊池市における「障害」のひらがな表記の取り扱いについて

「相互に人格と個性を尊重し、みんなとともに、いつまでも安心して暮らせる共生社会の実現」という本市の障がい者福祉の基本理念のもと、法律等の名称及び法律等で使用されている用語等を除き、原則として「障がい」とひらがなで表記します。

○本計画のSDGs達成に関する位置づけ

「SDGs」・・・

2015 年 9 月の国連サミットにおいて全会一致で採択された、持続可能な世界を実現するための 2030 年までの世界の開発目標。

本市においても、SDGs 達成に向けて様々な取り組みを進めており、本計画の内容が繋がる SDGs のゴールは以下のとおりとなる。



機関名	菊池市（菊池市教育委員会除く） 菊池市教育委員会事務局 ※菊池市では、障がい者雇用率制度において特例認定を受け、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、水道局については合算して雇用率を算定していることから、統一的な計画として「菊池市」で計画を策定します。
任命権者	菊池市長 菊池市教育委員会
計画期間	令和 7 年度～令和 11 年度（5 年間） ※本計画期間においても、職員ニーズの変化等によっては変更する場合がある。
雇用に関する課題	本市では、障がい者雇用率制度において特例認定を受け、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、水道局（以下、市長部局等という。）については合算して、教育委員会事務局については単独で雇用率を算出しているが、市長部局等及び教育委員会ともに令和 6 年 6 月 1 日時点において法定雇用率が未達成となった。 （参考） 【菊池市】 令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率：2. 77 % 【菊池市教育委員会】 令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率：2. 58 % 改めて採用計画を検討し、法定雇用率を達成できるよう行動する必要がある。また、採用者についても不本意な離職を防ぎ、定着を図るための体制整備や各種取組を続ける必要がある。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年 6 月 1 日時点） （各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 （法定雇用率） 市長部局等：2. 8 % ※令和 8 年 7 月 1 日より：3. 0 % 教育委員会：2. 7 % ※令和 8 年 7 月 1 日より：2. 9 % （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

②定着に関する目標	【採用１年後の定着率】１００％ ※不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法） 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】８０％ （評価方法） 毎年２月時点で在籍している障がいのある職員に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
取組内容	
１．障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障がい者雇用推進者として以下の職員を選任する。 市長部局：総務課長 菊池市議会事務局：議会事務局長 菊池市選挙管理委員会事務局：選挙管理委員会事務局長 菊池市農業委員会事務局：農業委員会事務局長 菊池市監査委員事務局：監査委員事務局長 菊池市水道局：水道局長 菊池市教育委員会：教育部長 ○「菊池市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領（職員対応要領）」を基に合理的配慮に努め、障がいのある常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。
(2) 人材面	○障がい者である職員と関わりのある職員に対して、障がい者支援に関する研修や、支援者養成セミナー等の積極的受講に努める。
２．障がい者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用や部署異動の際に限らず、定期的に直属の上司や人事担当者が面談を行い、障がい者で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、必要に応じて検討を行う。
３．障がい者で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	○新規に採用した障がい者である職員については、定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講じるに当たっては、障がい者である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する。 ○定着に向けた支援については、必要に応じて就労支援機関と連携し、定着に関する課題解決に向けた取り組みを進める。

(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性への配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○「菊池市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領(職員対応要領)」を基に合理的配慮に努める。 ○各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、各種研修への参加の機会を作る。 ○全庁研修等に対する合理的配慮に努める。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談及び必要に応じた面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行う。 ○障がい者である職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう環境整備を行う。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○本人が希望する場合には、就労支援機関等と障がい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	
○菊池市障がい者優先調達推進方針に基づき、障がい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する。	