

飯塚市障がい者活躍推進計画（令和 7 年 4 月改訂）

項 目		内 容
1. 機関名		・ 飯塚市 ・ 飯塚市教育委員会 ・ 飯塚市企業局 ・ 飯塚市議会 ・ 飯塚市監査委員 ・ 飯塚市農業委員会
2. 任命権者		・ 飯塚市長 ・ 飯塚市教育委員会教育長 ・ 飯塚市企業管理者 ・ 飯塚市議会議長 ・ 飯塚市代表監査委員 ・ 飯塚市農業委員会会長
3. 計画期間		令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）
4. 障がい者雇用に関する課題		
（１） 市全体の課題		
	①市全体の課題	障害者の雇用の促進等に関する法律第 7 条の 2「障害者活躍推進計画作成指針」に基づき、本市各機関における障がい者雇用の法定雇用率の達成を目指すとともに、障がい者である職員の活躍のため、体制整備や各種取組を進めることが課題である。
（２） 各機関別の課題		
	①障がいのある職員を雇用している機関の課題	【機関】 ・ 飯塚市 ・ 飯塚市教育委員会 ・ 飯塚市企業局 【課題】 ○障がい者の活躍を推進する体制整備 ○障がい者の活躍の基本となる職務の選定 ○障がい者の活躍書推進するための環境整備・人事管理
	②障がいのある職員を雇用していない機関の課題	【機関】 ・ 飯塚市議会 ・ 飯塚市監査委員 ・ 飯塚市農業委員会 【課題】 ○障がい者の活躍を推進する体制整備

5. 目標		
	(1) 採用に関する目標	
	①実雇用率	【機関】 ・飯塚市 ・飯塚市教育委員会 ・飯塚市企業局 【目標】 ○ 毎年6月1日時点の障がい者雇用率を法定雇用率以上の確保 法定雇用率：2.8%（令和6年4月～）※令和8年7月～ 3.0% （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率 ・飯塚市：2.8% ・飯塚市教育委員会：3.04% ・飯塚市企業局：1.92% ※法定雇用率以下でも法定雇用率から算出した雇用人数が満たされていれば法定雇用率を満たしていることとなります。教育委員会及び企業局は各1名の雇用により法定雇用率を満たしている計算となります。 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
	(2) 体制整備に関する目標	
	①推進体制の整備	【機関】 ・飯塚市 ・飯塚市教育委員会 ・飯塚市企業局 【目標】 ○ 障がいのある職員の配置・採用に関する検討を行う「障がい者雇用推進チーム」の継続 【機関】 ・飯塚市議会 ・飯塚市監査委員 ・飯塚市農業委員会 【目標】 ○ 今後、障がいのある職員の配置・採用に関する検討を行うために、業務の抽出や職員からの意見を聴取するなどの推進を図る。

6. 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人事課長を選任する（令和元年12月5日に選任済）。 ○ 障がい者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する（令和2年9月設置済）。 ○ 「障がい者雇用推進チーム」で障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 ○ 組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障がい者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）を整備し、役割分担及び各種相談先を整理する。 ○ 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、定期的に更新を行う。	
②人材面	○ 障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）については、障がい者職業生活相談員資格認定講習など必要な研修や講習を受講する。 ○ 障がい者が配属されている部署の職員を中心に「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」などの研修や講習の受講案内や、職員同士の情報交換を行うなど障がい者雇用に関する課題等の認識を深める。	
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
①職務選定等	○ 現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力も踏まえ、適宜、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○ 人事評価等の面談時に障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかを確認し、必要に応じて検討を行う。	
(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
①職務環境	○ 基礎的環境整備として、各施設のバリアフリー化に努めるとともに、障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○ なお、措置を講じるに当たっては、障がいの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。 ○ 障がいのある職員と意見交換等を行い、必要な支援等を確認して、業務上の環境整備を行う。	

	②募集・採用	○ 大学生、特別支援学校の生徒、就労移行支援事業所の利用者等を対象としたインターシップの実施を検討する。 ○ 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に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の採用に努める。 ○ 一般就業への就労支援を目的として非常勤職員等の雇用形態における採用を行う。 ○ 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	○ 時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○ 時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの特別休暇の利用を促進する。
	④キャリア形成	○ 本人の希望を面談等により把握し、各職種で求められる技能等も踏まえ職務選定を行う。 ○ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や職業能力の開発・向上に関する研修等の教育訓練を実施する。
	⑤その他の人事管理	○ 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○ 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、「精神障がい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。
7. その他		
	①その他	○ 国等による障がい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。 ○ 障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場を提供する。