

# 北広島市障がい者活躍推進計画

令和7年2月改定

北広島市

北 広 島 市 長  
北 広 島 市 議 会 議 長  
北 広 島 市 教 育 長  
北 広 島 市 消 防 長  
北広島市長(北広島市上下水道事業)

# 目次

1	計画の趣旨	2
2	策定主体	3
3	計画期間	3
4	計画の周知・公表	3
5	障がい者雇用等の状況	4
	(1) 障がい者採用試験の実施等	4
	(2) 障がい者雇用率の状況	4
	(3) 職場定着の状況	4
6	障がい者雇用における課題	6
7	本計画の目標	6
	(1) 採用に関する目標	6
	(2) 定着に関する目標	6
8	障がい者の活躍推進に向けた取組	7
	(1) 障がい者の活躍を推進する体制	7
	(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	7
	(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	8
9	参考（過去の実績）	9

## 1 計画の趣旨

北広島市は、「ともに生きようともに暮らしていくために」をスローガンに掲げ、障がいのある人が地域で生きがいを持って豊かに生活できるよう、様々な施策を推進してきたところであります。

このような中、北広島市では、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。）等に基づき、障がいのある方を対象とした職員採用試験や障がい者雇用創出事業の実施、働きやすい職場環境の整備などに取り組んでいます。

障害者雇用促進法では、従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。

法定雇用率は、少なくとも5年毎に労働者に対する対象障がい者である労働者の割合を基準とし、その割合の推移を勘案して設定することとされております。

国及び地方公共団体の法定雇用率は令和6年4月以降は2.8%に、令和8年7月以降は3.0%に段階的に引き上げられることになっております。

障害者雇用促進法については、平成30年に国及び地方公共団体の多くの機関において法定雇用率の未達成などが長年にわたって継続してきたことが明らかになったことを踏まえ、令和元年には障害者の活躍の場の拡大及び障害者の雇用状況についての的確な把握等に対する措置などの障害者雇用促進法の改正がありました。

また、令和4年に多様な就労ニーズに対する支援や、雇用の質の向上を図る観点から、事業主の責務として、障害者の就業能力の開発及び向上に関する措置を行うことを明確化することや、特に短い労働時間で働く重度の障がい者及び精神障がい者に対し、就労機会の拡大のため、特例的に実雇用率において算定できるようにするなどの障害者雇用促進法の改正がありました。

令和元年の法改正により、国及び地方公共団体においては、率先して障がい者雇用を継続的に進めるよう、「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たことから、本市におきましても「北広島市

障がい者活躍推進計画」を策定し、本計画のもと、障がい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り組んできました。

今回、改めて障がい者雇用の状況を考慮した計画を定めることにより、更なる取組を進めていきます。

## **2 策定主体**

北広島市は、北広島市長（市長部局）が包括的に職員採用試験を実施しており、各任命権者が参画・連携し、かつ、期間ごとの目標の達成度や取組の実施状況を把握することができるため、連名で策定することとします。

## **3 計画期間**

令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

## **4 計画の周知・公表**

策定又は改定を行った計画は、すべての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況についても、毎年度、周知・公表します。

## 5 障がい者雇用等の状況

### (1) 障がい者採用試験の実施等

本市では、最近では平成 27 年度から身体障がい者を対象とする職員採用試験を実施し、令和元年度からは、知的障がい者及び精神障がい者も含めて受験可能としたほか、応募条件から「介護者なしに業務遂行及び通勤が可能な方」を削除し実施しています。

また、平成 25 年度から、障がいのある方が自立した生活を送ることができるよう雇用機会の拡大に努め、関係機関や関係部署と連携を図ることを目的とした障がい者雇用創出事業を実施し、障がいのある方を会計年度任用職員として雇用しています。

### (2) 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保にむけ、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市の市長部局（上下水道事業を含む）、教育委員会を合わせた雇用率は次のとおりとなっています。なお、北広島市教育委員会は地方特例認定（注）を受けている機関です。

注：地方特例認定とは、地方公共団体の機関（市長部局）及び当該機関と人的関係が緊密である等の機関（北広島市教育委員会）の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、北広島市教育委員会に勤務する職員を市長部局に勤務する職員とみなすものです。

#### 【令和 6 年 6 月 1 日現在の障害者雇用率】

障がい者の数	障害者雇用率	(参考) 法定雇用率
20.5 人	3.60%	2.80%

### (3) 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障

がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を推進していくことが重要です。

【北広島市における障がいのある職員（令和6年6月1日現在在職者）の平均勤続年数】

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
12年3月	-	7年6月

【民間企業等における平均勤続年数（令和5年障害者雇用実態調査：厚生労働省）】

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
12年2月	9年1月	5年3月

## 6 障がい者雇用における課題

本市では、市長部局(消防吏員を除く)において職員を採用し、他の機関へ出向させる任命形式をとっています。また、令和6年6月現在の障害者雇用率は、法定雇用率を満たしています。

今後においても法定雇用率を充足していくためには、障がい者雇用の促進をさらに進めていく必要があります、これらの職員を定着させていくためには、あらゆる側面から一層の体制整備や取組が必要です。

## 7 本計画の目標

### (1) 採用に関する目標

【目標】毎年度6月1日時点における法定雇用率を達成する。

【評価方法】毎年 of 任免状況通報(注)により把握・進捗管理を行います。

注：任免状況通報とは、障害者雇用促進法の規定に基づき、地方公共団体の任命権者（北広島市の場合は、市長部局（上下水道事業を含む）及び市教育委員会）が、毎年6月1日時点の障がい者の任免状況を厚生労働大臣に通報することをいいます。

### (2) 定着に関する目標

【目標】精神的・環境的要因による離職者を極力生じさせない。

【評価方法】毎年 of 任免状況通報の時期に、人事記録をもとに障がいのある職員の定着状況の把握・進捗管理を行います。

## 8 障がい者の活躍推進に向けた取組

### (1) 障がい者の活躍を推進する体制

- ア 全庁的な取組を推進するため、法定雇用率の通報義務がある任命権者について地方特例認定を受けるよう認定申請を行います。また、障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任します。
- イ 障害者職業生活相談員として総務部職員課職員を選任し、障がいのある職員を支援します。また、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。）は、北海道労働局が主催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。
- ウ 障がい者である職員の相談窓口を総務部職員課内に設置するとともに、障がい者が配属されている部署の職員を中心として、地域の就労支援機関等（札幌東公共職業安定所、障がい者相談支援事業所、その他障がい者が利用している支援機関）と連携して、障がいの有無にかかわらず働きやすい職場環境を構築します。
- エ 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ます。
- オ 障がい理解の促進を図るため、障がいに係る知識や必要な配慮等に関する研修を実施します。

### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者の能力や希望も踏まえ、障がい者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います。

### (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ア 職務環境

- (ア) 基礎的な環境整備について、エレベーターや多目的トイレ等庁舎内のバリアフリー化は対応済みではありますが、必要に応じ環境整備を検討します。
- (イ) 新規に採用した障がい者については、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ずるよう検討します。

#### イ 募集・採用

- (ア) 学生を対象としたインターンシップの中で障がいのある学生の受入希望があった場合は、可能な限り受入れを行います。
- (イ) 採用選考に当たり、以下の取扱いを行いません。
  - a 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。
  - b 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
  - c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
  - d 「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こと。
  - e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

#### ウ 働き方

- (ア) 時差出勤・遅出制度や、テレワーク勤務など、柔軟な対応に努めます。
- (イ) 時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

#### エ その他の人事管理

- (ア) 障害者職業生活相談員は、障がい者及び障がい者が配属されている部署の職員と、定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行うとともに、障がい者からの要望があった場合、障がい特性に配慮した適切な支援や配慮を講ずるよう検討します。
- (イ) 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、働き方等の取組を行います。

## オ その他

- (ア) 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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します。
- (イ) 障がい者就労施設等における民需拡大のため、障がい者等が生産・加工・制作した物品の販売の場の提供、意見交換会や情報連絡会など障がい者就労施設等との交流を実施します。

### 9 参考（過去の実績）

	R1	R2	R3	R4	R5	R6
障がい者雇用率	2.69%	2.52%	2.66%	2.69%	3.01%	3.60%
法定雇用率	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%	2.8%	2.8%

	R1	R2	R3	R4	R5	R6
身体障がい者	18年4月	16年3月	15年1月	11年3月	11年3月	12年3月
知的障がい者	2月	-	-	-	-	-
精神障がい者	3年4月	4年4月	4年	5年7月	6年7月	7年6月