えびの市障がい者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

え び の 市
えびの市教育委員会
えびの市議会
えびの市監査委員
えびの市農業委員会
えびの市選挙管理委員会

1. 計画策定にあたって

本市では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」第7条の3第1項の規定に基づき、令和2年4月に「えびの市障がい者活躍推進計画」を策定し、法定雇用率の達成を目指すとともに、障がいのある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。

このたび、現在の計画が最終年度を迎えることから、引き続き、障がいのある人の雇用を推進するとともに、障がいの種類や特性などに応じて、障がいのある職員がその能力を十分に発揮できる職場環境づくりを目指します。

2. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）

※計画期間中に改正の必要が生じた場合には見直しを行います。

3. 計画の推進体制

障がい者活躍推進計画は、任命権者ごとに作成することになりますが、本市においては、採用活動等を一体的に取り組んでいることから、連名で計画を作成します。また、障がいのある職員の職業生活における活躍の推進については、各機関が自律的に行うとともに、より効果的かつ適切な障がい者雇用につなげるために、機関間で連携を図り、推進することとします。

4. 障がい者雇用に関する課題

本市の令和6年6月1日現在の実雇用率は2.15%であり、法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者数は2人でした。その後、障がい者を対象とした会計年度任用職員の募集・任用を行うなどし、同年12月には法定雇用障がい者数を達成したところです。

地方公共団体は、民間事業者に対して率先垂範する立場であることから、毎年度、

法定雇用率（法定雇用障がい者数）を達成するとともに、障がい者雇用を積極的かつ継続的に進めることが必要です。また、障がい者が自己の障がいの特性や個性に応じた能力を十分に発揮できるよう、職員1人ひとりが障がい者雇用に対する理解を深めるとともに、職場全体で安心して働くことができる環境づくりを更に進める必要があります。

5. 目標

（1）採用に関する目標

○毎年度、法定雇用率（法定雇用障がい者数）を達成します。

※毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を実施します。

（2）定着に関する目標

○不本意な離職者を極力生じさせません。

※毎年の任免状況通報を機に、定着状況の把握・進捗管理を実施します。

※毎年の任免状況通報を機に、障がいのある職員に対しアンケート調査を実施します。

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

○障がい者雇用の促進等を担う障がい者雇用推進者として、総務課長を選任します。

○障がい者である職員の職業生活全般の相談等を担う障がい者職業生活相談員を選任し、総務課内に相談窓口を設置します。

○職場安全衛生委員会を障がい者雇用推進チームとも位置づけ、障がい者活躍推進計画の実施状況の確認等を行います。

②人材面

○障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）について、宮崎労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

○厚生労働省障がい者雇用対策課又は宮崎労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募ります。

（２）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、組織内のアンケートやヒアリング等による職務の選定及び創出について検討を行います。

○障がい者である職員に対するアンケート調査により、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

①職務環境

○障がい者に係る職務環境については、障がい者である職員へのアンケート調査やその他の職員に対するヒアリング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ます。

②募集・採用

○採用選考に当たっては、障がい者からの要望を踏まえ、その障がい特性に応じて可能な範囲で対応します。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・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。
- ・「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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③働き方

○年次有給休暇や特別休暇などの各種休暇の利用を促進します。

④キャリア形成

○本人の希望を踏まえつつ、実務研修や各種研修会への派遣を実施します。

⑤その他の人事管理

○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

(4) 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。