

串間市障がい者活躍推進計画
【改訂版】

令和7年4月1日

串 間 市 長
串間市議会議長
串間市教育委員会
串間市農業委員会

1 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで

2 障がい者雇用に関する課題

串間市においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障がい者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。

このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和元年12月31日時点では法定雇用率を達成するに至ったが、令和6年6月1日時点での実雇用率は、法定雇用率を下回る1.96%となっている。

主な要因としては、継続雇用を見込んでいた非常勤職員の退職等が挙げられるが、法定雇用率を充足するよう、これまで以上に障がい者雇用の促進を進めるとともに、障がい者である職員が働きやすく、活躍できる職場づくりに向け、さらなる体制整備を進める必要がある。

3 目標

(1) 採用に関する目標

項 目	内 容
目 標	各年度において、6月1日時点の法定雇用率以上
評価方法	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を実施

(2) 定着に関する目標

項 目	内 容
目 標	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、前年度採用者の定着状況を把握及び進捗管理を行う。

4 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及び障がい者活躍推進計画の円滑な実施を図るために、障害者雇用推進者として総務課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。
- 総務課内に障がい者である職員の相談窓口を設置するとともに、相談内容に応じた多様な相談先として産業医や公共職業安定所等の外部の関係機関との連携を図る。
- 役割分担等については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

② 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者について、宮崎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る。

- 障がい者が配属されている課等の職員を中心に、厚生労働省又は宮崎労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加者を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

(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、自己申告制度等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- 新規採用又は人事異動その他定期的に面談を行い、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 職場環境

- 障がいのある職員については、定期的に面談を行うことで必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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。

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、必要な配慮を行う。
- 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であること。」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

- 年次有給休暇や各種休暇の取得を促進する。
- 障がい者からの申請に基づき、テレワークでの働き方を推進する。

④ キャリア形成

- 本人の希望等を踏まえ、各種研修受講に必要な合理的配慮を検討し、受講を促進する。

⑤ その他の人事管理

- 必要に応じて随時の面談等を実施し、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

境の整備や、通院等への配慮等の取組を行う。

- 本人が希望する場合には、「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。

(4) その他

- 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（平成 24 年法律第 50 号）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。