

合志市職員障がい者活躍推進計画

令和7年4月 策定

合志市長
合志市教育委員会

作成趣旨

国及び地方公共団体の機関においては、障害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、障害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ましたので、今回「障がい者活躍推進計画」を作成しました。

「障がい」の表記について

本計画において、「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

合志市職員障がい者活躍推進計画

機関名	合志市				
任命権者	合志市長				
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)				
合志市における障がい者雇用に関する課題	合志市においては、令和6年において法定雇用率は達成している。 採用・定着状況とともに概ね順調と考えているが、障がい者である職員の活躍の為には、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、目標や今後の取組内容の詳細を設定する。				
【参考】 合志市の障がい者雇用率の状況	報告時点	法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数 ①	障がい者の数 ②	実雇用率 ②/①	法定雇用率
	R4.6.1	481.5	14.5	3.01%	2.6%(達成)
	R5.6.1	503.0	15.0	2.98%	2.6%(達成)
	R6.6.1	505.5	15.5	3.07%	2.8%(達成)
	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 ※合志市、合志市教育委員会で合算して法定雇用率を達成する (評価方法) 毎年 の 任命状況通報により把握・進捗管理を行う				
②定着に関する目標	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人事記録を元に、直近の採用者の定着状況を把握・進捗管理				
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【満足度の全体評価】前年度を上回る (評価方法) 毎年4月の時点で在籍している障がいのある職員(新規採用職員を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う				
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総務課長を選任する。 ○障がい者雇用推進者、総務課人事班の職員を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。 ○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回の会議を開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○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等)を整備し、役割分担を関係者間で共有する。 ○役割分担は、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)全員について、熊本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のある職員や、今後採用する職員の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適正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職務環境	○新規に採用した障がいのある職員については、定期的な面談による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。
②募集・採用	○インターンシップの中で特別支援学校の生徒の受け入れを行う。 ○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。 ○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、また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	○障がいの程度・特性・勤務状況等により勤務時間を柔軟に設定する。 ○各種休暇の利用を促進する。
④キャリア形成	○本人の希望を踏まえ、実務研修、能力向上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ものをいう。)である職員について、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、キャリア形成の取組を行う。
4. その他	○合志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。

合志市職員障がい者活躍推進計画 組織図

