

日南市障がい者活躍推進計画

令和7年度～令和11年度

日 南 市

日 南 市 議 会

日南市教育委員会

1. 計画期間

令和7年4月1日 ～ 令和12年3月31日（5年間）

2. 障がい者雇用に関する課題

日南市においては、平成19年度以降法定雇用率を充足しているものの、非常勤職員の割合が高い状況が続いている。令和2年に「日南市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がい者雇用の推進と活躍の場の拡大に継続的に取り組んでいるが、これまでの成果や課題を踏まえつつ、改訂を行い、引き続き、法定雇用率の引き上げを見据えながら、障がいのある人の雇用を推進するとともに、採用した障がいのある職員の定着を図り、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し活躍できる職場環境づくりを目指し、更なる体制整備や各種取組を行う。

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、当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上
評価方法	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

※参考 令和6年6月1日時点の実雇用率：2.85%

(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・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

- 障害者雇用推進者として職員課長を選任する（令和元年12月5日に選任済）。
- 職員課職員から障害者職業生活相談員を選任し、職員課内に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。

② 人材面

- 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。）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。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 各課への呼びかけとともに、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を踏まえ、自己申告書等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- 新規採用又は部署異動時、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、定期的に面談を行うなど、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

- 採用選考に当たり、障がいのある方からの要望を踏まえ、その障がい特性への配慮を行う。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・ 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

- 年次有給休暇（30分単位）や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④ キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、能力向上研修等の教育訓練を実施する。
- 研修等の受講の際は、必要に応じて合理的配慮を行う。

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。
- 在職中に疾病・事故等により障がいのある職員となった場合、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。
- 非常勤の職員等で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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進する。