宇土市障がい者活躍推進計画

令和7年度～令和11年度

宇土市

はじめに

令和元年6月に、障がいのある方の雇用を一層促進することを目的として、障害者雇用促進法の改正が行われ、国及び地方公共団体は、その責務として、自ら率先して障がいのある方を雇用するよう努めることが明確化されました。

また、国及び地方公共団体は、障がいのある職員が、その能力を有効に発揮し職業生活において活躍することの推進に関する取組を実施できるよう、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障がい者の活躍の推進に関する計画を定めることとされました。

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むことは、障がいの有無に関わらず、多くの職員にとってもその能力を発揮しやすい職場づくりにつながるものです。

そこで、本市においても、障がいのある職員のさらなる活躍の推進を図り、もって全ての職員が働きやすい職場づくりを目指し、本計画を作成します。

計画目次

宇土市(市長部局)	1
宇土市教育委員会	3
宇土市議会事務局	5
宇土市監査委員事務局	6
宇土市農業委員会事務局	7

名	宇土市(市長部局)
任命権者	宇土市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
宇土市(市長部局)における障がい者雇用に関する課題	<p>宇土市(市長部局)は、障害者雇用率制度において特例認定を受け、宇土市教育委員会、宇土市監査委員事務局を含め法定雇用率を算出している。</p> <p>しかしながら、令和6年6月1日時点においては、未達成となっており、職場環境の改善や採用活動を行っていく必要がある。</p> <p>また、採用者についても、不本意な離職を防ぎ、定着を図るための体制整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点)</p> <p>(各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>※宇土市(市長部局)、宇土市教育委員会及び宇土市監査委員事務局で合算して法定雇用率を達成する。</p> <p>(参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:2.67%</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法)毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ 満足度に関する目標	<p>【職場等での満足度】70%以上</p> <p>(評価方法)毎年4月時点で在籍している障がいのある職員(新規採用除く。)に対しアンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
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	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○障がい者活躍推進計画の実施状況の点検や見直し等は、障害者雇用推進者を中心として適宜行う。</p> <p>○組織内の人的サポート体制については、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員が主体となり状況の把握や相談先の確保等体制構築を図る。</p> <p>○役割分担については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定者の者を含む。)について、熊本労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等の研修受講参加を募る(過去に同講座を受講したことがない職員に限る)。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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、アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>

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	<p>○新規に採用した障がい者については面談等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る。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○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。</p>
(2)募集・採用	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又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	○時間単位の年次休暇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、合理的配慮をすることで実務研修等を受講できるようにする。
(5)その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、業務との適切なマッチング等を図る。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害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。</p>
4. その他	
	○宇土市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針に基づき、障害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。

機関名	宇土市教育委員会
任命権者	宇土市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
宇土市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>宇土市教育委員会は、障害者雇用率制度において特例認定を受け、宇土市(市長部局)、宇土市監査委員事務局を含め法定雇用率を算出している。</p> <p>しかしながら、令和6年6月1日時点においては、未達成となっており、職場環境の改善や採用活動を行っていく必要がある。</p> <p>また、採用者についても、不本意な離職を防ぎ、定着を図るための体制整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
④ 採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点)</p> <p>(各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>※宇土市教育委員会、市長部局及び宇土市監査委員事務局で合算して法定雇用率を達成する。</p> <p>(参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:2.67%</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
⑤ 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法)毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
⑥ 満足度に関する目標	<p>【職場等での満足度】70%以上</p> <p>(評価方法)毎年4月時点で在籍している障がいのある職員(新規採用除く。)に対しアンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として学校教育課長を選任する。 ○障がい者活躍推進計画の実施状況の点検や見直し等は、障害者雇用推進者を中心として適宜行う。 ○組織内の人的サポート体制については、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員が主体となり状況の把握や相談先の確保等体制構築を図る。 ○役割分担については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定者の者を含む。)について、熊本労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等の研修受講参加を募る(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	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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、アンケート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ないかの点検を行い、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	<p>○新規に採用した障がい者については面談等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る。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○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。</p>
(2)募集・採用	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又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	○時間単位の年次休暇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、合理的配慮をすることで実務研修等を受講できるようにする。
(5)その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、業務との適切なマッチング等を図る。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害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。</p>
4. その他	
	○宇土市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針に基づき、障害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。

機関名	宇土市議会事務局
任命権者	宇土市議会議長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
宇土市議会事務局における障がい者雇用に関する課題	宇土市議会事務局は、少人数の機関でありこれまで障がい者に限定した募集・採用は行っていません。 宇土市(市長部局)、宇土市教育委員会、宇土市監査委員事務局等との人事異動により障がいのある職員が在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じておらず、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
⑦ 採用に関する目標	在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らない。
⑧ 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) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として議会事務局長を選任する。 ○障がい者活躍推進計画の実施状況の点検や見直し等は、障害者雇用推進者を中心として適宜行う。 ○組織内の人的サポート体制については、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員が主体となり状況の把握や相談先の確保等体制構築を図る。 ○役割分担については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○市長部局等と連携して、職務の選定及び創出について検討する。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○在籍する障がい者については面談等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。
4. その他	○宇土市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針に基づき、障害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。

機関名	宇土市監査委員事務局
任命権者	宇土市代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
宇土市議会事務局における障がい者雇用に関する課題	<p>宇土市監査委員事務局は、障害者雇用率制度において特例認定を受け、宇土市監査委員事務局、宇土市(市長部局)、宇土市教育委員会を含め法定雇用率を算出している。</p> <p>しかしながら、令和6年6月1日時点においては、未達成となっている。</p> <p>なお、宇土市監査委員事務局は、少人数の機関でありこれまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>宇土市(市長部局)、宇土市教育委員会等との人事異動により障がいのある職員が在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じておらず、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p>
目標	
⑨ 採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点)</p> <p>(各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>※宇土市監査委員事務局、市長部局及び教育委員会で合算して法定雇用率を達成する。</p> <p>(参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:2.67%</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
⑩ 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法)毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として監査委員事務局長を選任する。</p> <p>○障がい者活躍推進計画の実施状況の点検や見直し等は、障害者雇用推進者を中心として適宜行う。</p> <p>○組織内の人的サポート体制については、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員が主体となり状況の把握や相談先の確保等体制構築を図る。</p> <p>○役割分担については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○市長部局等と連携して、職務の選定及び創出について検討する。</p>
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○在籍する障がい者については面談等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る。</p> <p>○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。</p>
4. その他	<p>○宇土市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針に基づき、障害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。</p>

機関名	宇土市農業委員会事務局
任命権者	宇土市農業委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
宇土市農業委員会事務局における障がい者雇用に関する課題	宇土市農業委員会事務局は、少人数の機関でありこれまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 宇土市(市長部局)、宇土市教育委員会、宇土市監査委員事務局等との人事異動により障がいのある職員が在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じておらず、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
① 採用に関する目標	在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らない。
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) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として農業委員会局長を選任する。 ○障がい者活躍推進計画の実施状況の点検や見直し等は、障害者雇用推進者を中心として適宜行う。 ○組織内の人的サポート体制については、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員が主体となり状況の把握や相談先の確保等体制構築を図る。 ○役割分担については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○市長部局等と連携して、職務の選定及び創出について検討する。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○在籍する障がい者については面談等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。
4. その他	○宇土市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針に基づき、障害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。