## 宮崎市障がい者活躍推進計画

機関名	宮崎市役所	
任命権者	宮崎市長、上下水道事業管理者、教育長、消防局長、市議会議長、	
	選挙管理委員会委員長、代表監査委員、農業委員会会長	
計画期間	令和3年1月1日~令和7年3月31日	
宮崎市における障がい	本市においては、積極的な募集、採用を行い、令和元年6月1日時点で法定	
者雇用に関する課題	雇用率を充足している。	
	引き続き、法定雇用率を充足するよう、障がい者雇用の促進を進めるとともに、	
	採用した障がい者である職員の定着を図るために、職場環境の改善や、体制整	
	備を進めることが必要である。	
目標		
(1)採用に関する目標	○実雇用率(各年6月1日時点)	
	当該年6月1日時点の法定雇用率を上回る人数を採用する。	
	※令和2年度の法定雇用率 2.5%	
	令和3年4月1日までに法定雇用率が2.6%への引上げが予定されている。	
	(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。	
	※消防吏員は、「障害者の雇用の促進等に関する法律第38条」の適用が除外さ	
	れている。	
(2)定着に関する目標	○障がいのある職員が働きやすい環境を整え、不本意な退職者を生じさせない	
	よう努める。	
	(評価方法)毎年障がいのある職員にアンケートを実施し、職場環境等を確認す	
	るとともに、定着状況の把握及び進捗管理を行う。	
(3)キャリア形成に関	○障がいのある職員の活躍する場の拡大を図り、配属できる職場を増やす。	
する目標	○障がいのある会計年度任用職員にあっては、市において就労の場を提供し、	
	職務遂行能力の向上に努める。	

## 取組内容

1.	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、各任命権者で障がい者雇用推進者を選任し、執行体制の責任者として障	
		がい者雇用の推進を行う。	
		○障がいのある職員本人や職場で支援にあたる所属長等が相談できる窓口を人	
		事課に設置し、障がい者職業生活相談員を選任する。また、相談者の意向等	
		を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図る。	
		○役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定	
		期的に更新を行う。	

## (2)人材面 ○職員を対象とした障がいへの理解や、合理的配慮に係る研修を実施する。 ○障がい者を配属する際には、事前に配置先の所属に対し、障がい内容や、配 慮が必要な点などを説明し、課全体での配慮を行ってもらう。 ○障がい者職業生活相談員に選任された職員は、宮崎労働局が開催する資格 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 ○採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がいの特性や 能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認する。 ○採用後も、人事異動申告書の活用や所属長の面談等を通じて、障がいのある 職員一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握し、障がい者本人の希 望や職場環境を踏まえて配置を行う。 ○障がい者雇用推進者は、障がいのある職員が配属となった所属長と定期的に 面談を行い、職員本人の職務遂行状況を確認するとともに、必要に応じて改 善策を協議する。 ○新規採用又は人事異動、その他定期的にアンケートを行い、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)職務環境 ○障がいの特性に配慮し、就労支援機器の導入や、施設のバリアフリー化に向 けた整備に努める。 ○障がいのある職員本人からの要望を踏まえ、働きやすい職場環境の整備に関 する必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置の検討をする。 ○毎年度障がい者を対象とした募集を行う。 (2)募集•採用 ○障がい者の採用に当たっては、正職員の募集のほか、任期付短時間勤務職 員や会計年度任用職員等の多様な勤務形態での募集を検討する。 ○採用選考に当たり、障がい特性に配慮した選考や受験者からの要望を踏まえ た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。 特定の障がいのある受験者を排除する。 ・自力で通勤できることを条件とする。 ・介助者なしで業務遂行できることを条件とする。 ・「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」を条 件とする。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 ※消防吏員は、業務の特殊性から障がい者の募集・採用は行っていません。 (3)働き方 ○各種休暇を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。 (4)キャリア形成 ○本人の設定した目標や経験に応じた業務分担や職務選定を検討する。 ○本人の希望等も踏まえ、実務研修等の受講を促進する。

		○障がい者である職員の配置実績のない職場への配置により職域の拡大を行	
		う。	
		○本人の能力を踏まえ、係長等への登用を積極的に進める。	
	(5)その他の人事	○所属長による面談等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がいの特性	
	管理	や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切な	
		マッチングを図る。	
		○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。	
		○通勤手段について、個々の状況に応じて柔軟に対応する。	
4.	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の推進等に関する法律	
		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	
		拡大を推進する。	

<sup>※</sup>宮崎市では、法令等にある標記や名称が固有名詞などの場合を除き、「障がい」を用いています。