

第二次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、教育委員会、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 ※本市においては、採用や人事管理を市長部局と関係機関等で一体的に行っていることを踏まえ、各任命権者が連名で本計画を策定する。																								
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日																								
宮崎市における障がい者雇用に関する課題	本市においては、積極的な募集、採用を行い、令和6年6月1日時点で法定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、障がい者雇用を促進するとともに、採用した障がいのある職員の定着を図るために、職場環境の改善や、体制の整備、適切な配慮や相互理解を目的とした職員の意識啓発等を進めることが必要である。																								
目標																									
(1)採用に関する目標	<p>○実雇用率(各年6月1日時点) (各年度)6月1日時点の法定雇用率以上 (参考)雇用率実績</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> <th>令和5年度</th> <th>令和6年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>宮崎市雇用率</td> <td>2.78%</td> <td>2.80%</td> <td>2.74%</td> <td>2.90%</td> </tr> <tr> <td>法定雇用率</td> <td>2.60%</td> <td>2.60%</td> <td>2.60%</td> <td>2.80%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※令和8年7月1日に法定雇用率が3.0%へ引き上げられる予定。 (評価方法) 毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。 ※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)第38条の規定により、消防吏員は算定対象となる職員数から除外されている。</p>		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	宮崎市雇用率	2.78%	2.80%	2.74%	2.90%	法定雇用率	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%									
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度																					
宮崎市雇用率	2.78%	2.80%	2.74%	2.90%																					
法定雇用率	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%																					
(2)定着に関する目標	<p>○定着率(各年4月1日時点) (各年度)90%以上 (評価方法)採用から1年を経過する日における定着率(キャリアアップや家庭事情などの本人都合による離職者を除く)を算定する。 (参考)過去の定着率</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>採用年度</th> <th>R元</th> <th>R2</th> <th>R3</th> <th>R4</th> <th>R5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>定着率</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>採用者数</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>離職者数※1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1 キャリアアップや家庭事情などの本人都合による離職者を除く ※ 障がい者を対象とした採用試験で採用された職員(正職員及び会計年度任用職員)を対象とする。 ○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、定着状況を把握及び進捗管理を行う。</p>	採用年度	R元	R2	R3	R4	R5	定着率	100%	100%	100%	100%	86%	採用者数	1	2	5	3	7	離職者数※1	0	0	0	0	1
採用年度	R元	R2	R3	R4	R5																				
定着率	100%	100%	100%	100%	86%																				
採用者数	1	2	5	3	7																				
離職者数※1	0	0	0	0	1																				
(3)キャリア形成に関する目標	<p>○障がいのある職員が活躍する場の拡大を図り、配属できる職場を増やす。 ○本人の希望等も踏まえ、基本研修や特別研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図るとともに、研修受講にあたっては、必要な配慮を行う。</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、各任命権者が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。(人事課長、上下水道局総務課長、教育委員会企画総務課長、消防局総務課長、議会事務局総務課長、選挙管理委員会事務局次長、監査事務局次長、農業委員会事務局次長) ○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、上下水道局総務課及び教育委員会企画総務課に設置し、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	<ul style="list-style-type: none"> ○人事課は、原則、障がいのある職員本人の同意を得た上で、障がいのある職員が配属される所属又は各任命権者に対して、障がいの内容や、配慮が必要な点などを事前に説明し、各所属全体での配慮を行う。 ○現に障がいのある職員が配属されている所属で行っている、障がいのある職員への必要な配慮については、当該職員以外の職員に人事異動等があった場合でも引き継ぎを行い、必要な配慮を継続する。 ○障がい者職業生活相談員に選任された職員には、宮崎労働局が開催する資格認定講習を受講させる。 ○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。 ○庁内に宮崎労働局等が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。
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"> ○採用前の内定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、障がいのある職員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、必要に応じて、障がいのある職員が配属となった所属長と面談や情報共有を行い職員本人の職務遂行状況を確認するとともに、改善策を協議する。 ○新規採用又は人事異動その他必要に応じて、アンケートや障がい者職業生活相談員が希望者と面談を行い、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	<ul style="list-style-type: none"> ○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、チャットツールや音声認識機能などデジタル技術を活用した環境整備に努める。 ○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を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、働きやすい職場環境の実現を優先事項としつつ、本市の負担を考慮して、適切な範囲で対応する。
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○毎年度障がい者を対象とした募集を行う。 ○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に努める。 ○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、

	<p>面接における手話通訳者の配置など、障がい特性への配慮を行う。</p> <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。 <p>○職場見学、採用試験に係る説明会の開催等の要望があった場合は、関係する課及び職員等と協議の上、積極的に応じるよう努める。</p> <p>※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。</p>
(3)働き方	○テレワーク勤務や時差出勤、休暇制度等を活用し、個々の状況に応じた柔軟な働き方を促進する。
(4)キャリア形成	<p>○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に努める。</p> <p>○本人の希望等も踏まえ、研修受講の促進や自己研鑽の奨励を行う。</p> <p>○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。</p> <p>○本人の能力を踏まえ、昇任及び登用を積極的に進める。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○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、働き方、キャリア形成、衛生管理室との面談を通じたメンタルサポート等の取組を行う。</p> <p>○通勤手段等について、個々の状況に応じて柔軟に対応する。</p>
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等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。

※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。