

障がい者活躍推進計画 (第2期)

志布志市教育委員会

令和7年4月

I 計画の概要

1 策定に当たって

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、「障がい者を対象とした職員採用選考」を実施するとともに、働きやすい職場環境の整備など、障がい者の雇用に取り組んできました。

しかしながら、令和6年6月1日時点での障がい者の実雇用率は2.55%となり、初期の計画目標である令和6年度実雇用率2.8%を0.25ポイント下回る結果となりました。

障がい者雇用を進める上では、障がい者雇用率の向上を目指すのみでなく、障がい者の活躍の推進が重要となります。障がい者の活躍とは、一人一人が、その障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮することであり、希望や特性に応じて、安心して安定的に働くことができる環境を整える必要があります。

そのためには、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、全庁を挙げて取り組んでいくことが重要です。

このようなことから、全ての職員が「障害者雇用促進法」の趣旨を深く理解するとともに、障がいのある職員を含む全ての職員が、生き生きと働くことのできる職場づくりに向け、志布志市の障がい者活躍推進計画（第2期）に準じ、「障がい者活躍推進計画（第2期）」を策定し、引き続き新たな目標達成に向けて取り組むこととします。

2 計画の期間

第2期の計画期間は、令和7年度（2025年度）から令和11年度（2030年度）までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 周知・公表

市の障がい者活躍推進計画（第2期）に準じます。

Ⅱ 本市における障がい者雇用等の現状

1 障がい者雇用に関する課題

これまで、雇用率の向上に向けて、障がい者に限定した会計年度任用職員の公募を行い、その都度、採用試験を実施し任用を行うなどの取組を進めてきました。その結果、着実に本市の雇用率は上昇したものの、目標数値には達しなかったところです。

令和8年7月には、法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、早期に法定雇用率が達成できるよう、スピード感を持って取り組んでいく必要があります。一方で、障がいのある職員の活躍に当たっては、障がい者雇用率に反映される雇用の量的側面だけではなく、「希望や特性に応じて、安心して、安定的に働き続けることができる」といった意味での雇用の質が重要です。

今後も、障がいのある職員が、それぞれの特性にあった業務や職場環境で活躍できるよう、更なる体制整備や各種取組を着実に推進する必要があります。

2 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向け、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市における、令和6年6月1日現在の法定雇用率は、次のとおりとなっています。教育委員会部局では法定雇用率以上となっているものの、全体では2.55%と法定雇用率に達しておらず、低い水準となっています。

【令和6年6月1日現在の雇用率】

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
市長部局	2.80%	392人	9.5人	2.42%
教育委員会		177.5人	5.0人	2.82%
全体		569.5人	14.5人	2.55%

※ 法定雇用率については、令和8年7月に3%に引き上げられる予定です。

Ⅲ 目標

1 採用に関する目標

市の障がい者活躍推進計画（第2期）に準じて、次の障がい者雇用率の数値を目標とします。

項 目	現 状	目 標
障がい者雇用率	2. 8 2 %	3. 0 %以上
	(令和6年6月1日)	令和 11 年6月1日)

2 定着に関する目標

障がいのある職員の定着状況を把握し、不本意な退職を極力生じさせないようにします。

IV 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

- ア 教育総務課総務施設グループリーダーを「障がい者雇用推進者」として選任します。
- イ 障がい者雇用推進者、教育総務課総務施設グループの職員、障がいのある職員等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、原則として年1回、取組状況を把握・検証し、その内容を踏まえ、計画の見直し等を行います。
- ウ 組織外の関係機関（鹿児島労働局、大隅公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、障害者相談支援センター及びその他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先の整理を行い、関係者間で情報を共有することとします。
- エ 教育総務課総務施設グループに障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を設置します。

(2) 人材面

- ア 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）については、鹿児島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することとします。
- イ 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、鹿児島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポート要請講座」の受講案内を行い、参加を募り（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）、職場全体として合理的配慮への理解が深まるよう推進することとします。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

毎年度、業務の掘り起こしを行うとともに、新規採用又は定期人事異動等の際に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングについて点検を行い、必要に応じて関係者間で検討を行うこととします。

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

新規に採用した障がい者については、定期的に面談を実施し必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずることとします。

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こととします。

(2) 募集・採用

ア 採用選考に当たっては、障がい者からの要望を踏まえ、それぞれの障がいの特性に配慮した選考方法で行うこととします。

イ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ① 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ③ 介助なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ④ 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。
- ⑤ 特定の就労支援機関からの受入れを実施する。

(3) 働き方・キャリア形成

ア 庁内全体のテレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を検討するとともに、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進することとします。

イ 会計年度任用職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行うこととします。

ウ 本人の希望を踏まえつつ、階層別研修や実務研修等の教育訓練を実施することとします。

(4) その他の人事管理

ア 定期的な面談の設定や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を行うこととします。

イ 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への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行うこととします。

4 その他

今後も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を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進することとします。