

1. 計画策定の趣旨

令和元年6月に改正された「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年7月25日法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）」により、国及び地方公共団体は、率先して障がい者を雇用する責務を明示するとともに、厚生労働大臣が作成する指針に基づき、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障がい者活躍推進計画）」を作成することとされています。

このため、市では、令和2年度に第1期「日向市職員障がい者活躍推進計画」を策定し、障がい者を対象とした職員採用選考を積極的に行うとともに、障がい者の能力や希望を踏まえた職務の選定及び創出を行うなど、障がい者の雇用の促進及び雇用の安定を図る取組を推進してきました。

この第1期計画期間が令和6年度をもって終了するため、令和7年度から令和11年度までを期間とする第2期計画を策定し、法定雇用率の達成はもとより、これまでの取組の成果と課題を踏まえながら、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりをさらに推進していきます。

2. 策定主体

市全体で一体となって障がい者の活躍推進に向けた取組を進めるため、本計画は各任命権者の連名による計画とします。

日向市長	日向市議会議長
日向市教育委員会	日向市代表監査委員
日向市選挙管理委員会委員長	日向市農業委員会会長
日向市消防長	

3. 計画期間

本計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

4. 目 標**1 採用に関する目標**

目 標：各年度とも、当該年6月1日時点の法定雇用率以上の実雇用率とします。

評価方法：毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

(法定雇用率 2.8% ※令和8年7月から3.0%)

2 定着に関する目標

目 標：障がい者を理由とした不本意な離職者を生じさせないように努めます。

評価方法：毎年行う「障害者である職員の任免に関する状況の通報」の際に、前年度採用者の定着状況について把握・進捗管理を行います。

3 満足度

目 標：各年度において満足度が「満足」、「やや満足」が80%以上
評価方法：定期的にアンケートを実施し、満足度を定量的に把握します。

5. 取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

「障害者雇用促進法」の改正により、国及び地方公共団体の各機関では障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任が義務付けられています。

市では、障害者雇用推進者として職員課長を、障害者職業生活相談員として人事研修係長を選任し、障害者雇用推進者を中心に、各機関が一体となって本計画を推進するとともに、進捗管理や必要に応じて計画の見直しを行います。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 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、ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。

(2) 新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談等を行い、障がい者と業務のマッチングが適切であるかを点検し、必要に応じて検討を行います。

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) 職務環境

障がい者である職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限に発揮していくため、施設や就労支援機器等の整備のほか、新規に採用した職員については、必要に応じて面談等を実施し、必要な配慮等を把握します。

- ① 新規に採用した障がい者である職員については、採用後の面談により必要な配慮等を把握し、適切な措置を講じます。
- ② 現に勤務する障がい者である職員については、職場における定期的な面談の機会に、必要な配慮等を把握し、適切な措置を講じます。
- ③ 環境や機器の整備について要望があった場合は、関係部門と連携して検討を行い、対応が可能な範囲で適切な措置を講じます。

(2) 募集・採用

採用を希望する障がい者が、募集要件や選考内容によって応募を断念することがないように、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づく合理的配慮等に努めます。

- ① 募集・採用に当たって、特定の障がい者に限定することや、自力通勤を条件とする取扱いを行わないこととします。

② 選考・採用に当たって、障がい者からの希望及び障がい特性を踏まえた配慮を行います。

(3) 働き方

障がいに対する理解を職場全体で深める取組とともに、時間単位の年次有給休暇や病気休暇制度、時差出勤、テレワークなどの柔軟な勤務形態の用により、職業生活との両立の支援に努めます。

(4) その他の人事管理

上記事項の実施について、障がいのある職員の希望等を職場全体で把握することに努めます。

① 定期的な面談や人事担当者による声掛け等を通して、障がい者である職員の体調面における必要な配慮等について把握に努めます。

② 中途障がい者である職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）について、円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮などの取組を行います。

6. その他

1 非常勤職員に関すること

再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員などの非常勤職員にあつては、その任用形態によって諸制度が異なるものもありますが、常勤職員と同様に取り組みます。

2 公共調達に関すること

本計画の推進と併せて、「日向市障がい者就労施設等からの物品等調達推進指針」に沿った取組を引き続き実施することで、公務部門のみならず、民間部門における障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

3 障がいのある職員の採用及び在籍がない機関の取組について

本計画は各任命権者が連名で策定するものですので、現に障がいのある職員が在籍せず、採用の予定がない機関においても、全職員が計画の内容について理解することを目標とし、研修や周知等の取組を行います。

参 考

◎職場等の満足度に関するアンケート調査◎

調査期間 令和6年9月17日～令和6年9月27日

調査対象 身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳等を取得しており、職員課に報告を行っている職員（再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員を含む）
※アンケート対象者21名 回答者20名（回答率95.24%）

《調査結果》

① 障がい特性における、物理的な業務環境（休憩スペース、導線の確保など）について

【意見抜粋】

- ・現状問題はないが、ロフトランドクラッチ(杖)の置き場に困る職場もあると感じる。
- ・職場にエレベーターや洋式トイレなどがあり不自由さは感じていない。

② 障がいについての相談体制について（上司や同僚、人事部門などに相談しやすい環境にあるか、など）

○満足（やや満足） 90.0%

○不満（やや不満） 10.0%

【意見抜粋】

- ・仕事が忙しい雰囲気や相談しにくいと感じるときがある。

③ 勤務するうえでの障がいへの配慮について（障がい特性に合った業務分担・業務指示など）

○満足（やや満足） 85.0%

○不満（やや不満） 15.0%

【意見抜粋】

- ・立ち時間が長かったり歩く移動が多いと大変なときもあったが、今の業務ではあまりないので特に不満はない。

④ 日向市役所で働いていることについての全体評価

○満足（やや満足） 90.0%

○不満（やや不満） 10.0%

【意見抜粋】

- ・障がいの程度が軽く、日常生活に支障をきたすことはないが、肉体的に疲れた時などは足の痛みがあり、眠れない時もある。

《評価》

- ・各項目において対象者の85%以上が「満足（やや満足）」と回答している。
- ・「不満（やや不満）」の意見には、職場の全体的な雰囲気や、同僚との人間関係についての回答が多かった。

《直近の実績値》

市職員の障がい者実雇用率…2.78%（令和6年6月1日時点）

…2.86%（令和7年1月1日時点）

障がい者である職員の定着率…88.9%（令和6年度）

【離職理由】家庭の事情によるもの・人事評価の結果によるもの等