

# 小林市障がい者活躍推進計画

小林市

令和8年3月策定

## 目 次

第1章 総則 .....	3
(1) 趣旨.....	3
(2) 策定主体.....	3
(3) 計画期間.....	4
(4) 障がい者の範囲.....	4
(5) 「障がい」の表記について.....	4
第2章 本市における障がい者雇用の状況 .....	4
(1) 職員採用選考の実施状況.....	4
(2) 近年の法定雇用率・除外率・市実雇用率の推移（全年6月1日基準）	5
(3) 障害者活躍推進における本市の課題.....	5
第3章 計画の取組目標 .....	6
第4章 障がい者の活躍推進に向けた取組 .....	6
(1) 組織面.....	6
(2) 人材面.....	7
(3) 採用.....	7
(4) その他.....	8

## 第1章 総則

### (1) 趣旨

令和元年6月に「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。以下「法」という。）の改正が行われ、国及び地方公共団体などの公務部門が率先して障がい者を雇用する責務が明示され、「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」を作成し、法定雇用率を達成することのみではなく、継続的に障がい者雇用を推進していくことが義務付けられました。

また、国は、ノーマライゼーション（障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しい障壁が生じないように誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透が障がい者の活躍に繋がり、将来的な政策だけでなく、行政サービスの向上に繋がるとしています。

これを受け、本市でも、これまでの取組状況や現状の課題を踏まえつつ、障がいを持つ職員はもちろんのこと、職員一人ひとりが働きやすい職場づくりを行うとともに、職員それぞれが持つ特性や個性に応じて能力を有効に発揮することができるよう、令和2年4月に「障がい者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定しました。

### (2) 策定主体

障がい者活躍推進計画は、国及び地方公共団体の任命権者ごとに作成する必要がありますが、本市においては、市長ほか各任命権者が一体となって採用活動や人事管理等を行っているため、次の任命権者の連名で計画策定を行います。

- ①小林市長
- ②小林市議会議長
- ③小林市教育委員会
- ④小林市選挙管理委員会委員長
- ⑤小林市代表監査委員
- ⑥小林市農業委員会会長

(3) 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）

(4) 障がい者の範囲

計画の対象となる職員は、法第2条第1号に掲げる障がい者である職員であり、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な職員をいいます（会計年度任用職員等を含む。）。

（参考）法一部抜粋

（用語の意義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

(5) 「障がい」の表記について

本市においては、一般的に「障害」に用いる「害」という漢字のマイナスのイメージを少しでも和らげるために、法令や条例等の名称及びそれらの中で特定のものをさす用語、組織、団体等の名称を除き、「害」を「がい」と表記することとしています。

## 第2章 本市における障がい者雇用の状況

(1) 職員採用選考の実施状況

本市では、常勤職員・非常勤職員の職員採用選考において、障がい者を対象とした障がい者枠を設置するなどした選考を実施し、その際には、障がいの種別を問わない募集を行うなどしています。

また、全ての職種において、採用選考申込時に、対応可能な範囲での本人の申し出に応じた合理的配慮を提供することに努めています。

(2) 近年の法定雇用率・除外率・市実雇用率の推移（基準日：6月1日）

単位：％

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
法定雇用率	2.6	2.6	2.6	2.8	2.8
除外率	10	10	10	10	0
市実雇用率	2.5	2.55	2.69	3.06	2.59

不足雇用者数	0人	0人	0人	0人	1人
--------	----	----	----	----	----

※除外率とは・・・各任命権者が採用しなければならない障害者数を算定する基礎となる職員数を算定する際に、一定の範囲の職種に従事する者を控除する制度。地方公共団体においては、令和7年から見直しにより、個別職種の除外率の一部は維持されていますが、一律に適用されていた除外率が廃止されました。

※不足雇用者数・・・不足雇用者数は、雇用者の週所定労働時間、障害の種類、障害等級により異なります。

(3) 障害者活躍推進における本市の課題

本市においては、令和6年まで不足雇用者数を出すことなく実雇用率が推移してきたところですが、令和7年に除外率の見直しが行われたこと等もあり、雇用者数の不足が生じました。

このような状況を踏まえ、本市において障がい者の活躍推進を図っていくために、計画的に採用していくことに加え、様々な障がいに対応した職場の確保と、更なる体制整備や各種取組が必要となります。

### 第3章 計画の取組目標

障がい者雇用に関する目標値（基準日：6月1日）

	法定雇用率（%）	目標実雇用率（%）
令和8年4月～6月	2.8	2.8
令和8年7月～	3.0	3.0

※計画期間内に、法改正や国の取扱いの変更等により、法定雇用率の変更があった場合には、その変更後の数値を目標実雇用率とします。

※実績の把握については、毎年実施される任免状況通報により把握・進捗管理を行うこととします。

### 第4章 障がい者の活躍推進に向けた取組

障がい者の活躍推進に向けた取組を進めるためには、組織面・人材面など多様な角度から体制を整備し、PDCAサイクルを確立することで取組の見直しを常に図っていく必要があります。

また、障がい者雇用の対象となっている職員が相談しやすい体制を整えるとともに、全ての職員の障がい者雇用に対する理解を深めていくことが重要です。

具体的な取組については、次のとおりとします。

#### （1）組織面

①障害者雇用推進者として、総務部長、議会事務局長、教育部長、選挙管理委員会事務局長、監査委員事務局長及び農業委員会事務局長を選任します。

②人事担当部署の職員の中から障害者職業生活相談員を選任し、相談窓口を設置し、相談内容に応じた対応を行うとともに、より障がい者雇用の対象となる職員が活躍できるよう市保健師、市産業医や宮崎労働局、公共職業安定所等の機関との連携を図り、情報共有を密にします。

③各障害者雇用推進者の下で、障害者活躍の推進を図ります。

④障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、人事担当部署の責任者、障害者雇用推進者が指名する職員等で構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検や見直し、障害者活躍の推進を図ります。

## (2) 人材面

①障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定者含む。）については、宮崎労働局が主催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させるものとします。

②障がい者職場適応支援員（ジョブコーチ）を配置し、本計画策定主体の障がい者雇用の促進、障がい者雇用の対象である職員の相談業務や面談等の実施。労働習慣構築や業務指導、定着のためのサポートを行います。

③厚生労働省障害者雇用対策課又は宮崎労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、職員に参加を募り、障がい者雇用への理解を深めます。

④定期的に、職員を対象とした障がい者雇用の状況や理解を深めるための研修を実施します。

## (3) 採用

①採用の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・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。

②採用選考の実施にあたり、拡大印刷や点字、筆談等の対応等の受験者の要望に基づく可能な限りの必要な配慮を行います。

③正規の常勤職員の採用に加え、比較的弾力的かつ柔軟な勤務体系の設定が可能である会計年度任用職員の採用機会を提供し、障がい者の活躍を推進します。

#### (4) その他

①障がい者雇用の対象となっている職員の状況やより環境整備に向けて、障がい者雇用の対象となっている職員に、アンケートを実施し、障がい者の活躍推進に向けた取組みに反映します。

②アンケート等で把握した内容で、必要と判断した場合には、適切な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、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。

③障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出に努めることとし、より多様な障がい者の働く場を提供できるように必要に応じて、ワークステーション（複数人数で軽易な事務作業を行う場所）などの設置を検討します。

④年次有給休暇等の休暇制度の活用について、障がい者雇用の対象となっている職員へ制度周知をしっかりと行い、休暇制度を必要に応じて活用し、定着率の向上に繋がります。

⑤障がい者雇用の対象となっている職員が研修等を受講する際には、必要に応じて、合理的配慮を行います。

⑥在職中に疾病・事故等により障がいのある職員となった場合、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

⑦本人が希望する場合には、「精神障がい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がい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ます。

⑧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等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。