

障害者活躍推進計画

令和 8 年 1 月

【計画策定機関及び任命権者】

機関名	市長部局
任命権者	人吉市長

【計画期間】

令和 8 年 1 月 1 日～令和 1 2 年 1 2 月 3 1 日（5 年間）

【対象となる障害者】

障害者基本法（昭和 4 5 年法律第 8 4 号）に定められる全ての障害者
身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者

区分	定義
身体障害	身体障害者福祉法（昭和 2 4 年法律第 2 8 3 号）別表に掲げる身体上の障害があるもの 1 視覚障害 2 聴覚又は平衡機能の障害 3 音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害 4 肢体不自由 5 内部障害
知的障害	療育手帳制度による児童相談所又は知的障害者更生相談所において知的障害であると判定されたもの
精神障害	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 2 5 年法律第 1 2 3 号）で定められる統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有するもの

【市長部局における障害者雇用に関する課題】

本市においては、令和 2 年 4 月に策定した障害者活躍推進計画に基づき、障害者雇用促進の環境整備を進めるとともに、障害者の採用を行いました
が、令和 6 年度及び令和 7 年度と法定雇用率を達成するに至っていない。

令和 8 年 7 月からは法定雇用率が 3.0%に引き上げられることから、その達成維持が課題となっている。

引き続き積極的な採用活動に取り組み、法定雇用率の達成維持はもとより、働きやすい職場づくりのための環境整備、能力を十分に発揮し、定着していける支援体制等の取組が重要である。

人吉市障害者雇用人数（令和 7 年 6 月 1 日現在）

区分	人数	重度身体	重度以外	知的	精神
常勤職員 （30 時間以上）	5	3	0	0	2
短時間勤務 （20 時間以上 30 時間未満）	5	0	3	0	2

【目標】

1 採用に関する目標	法定雇用率 2.8% 以上 【令和 7 年度 2.78%】 （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
2 定着に関する目標	年度途中の不本意な離職者を出さない。 【令和 6 年度 6 か月定着率 100%、1 年定着率 100%】 （評価方法） 前年度の就職後 6 か月の定着率及び就職後 1 年の定着率により把握
3 満足度、ワーク・エンゲージメント（※）に関する目標	満足度 80% 以上 【令和 7 年 6 月時点アンケート調査結果：満足度 80%（「満足」「やや満足」と回答した者）】 （評価方法） 毎年 3 月時点でアンケート調査を実施し把握
4 キャリア形成に関する目標	障害者である職員がより活躍できるよう当該職員の能力や障害の態様・程度、希望を踏まえつつ、可能な限り職域の拡大に努める。 （評価方法） 毎年度、人事評価結果を元に把握・進捗管理する。

※ ワーク・エンゲージメントとは・・・仕事への積極的関与の状態。仕事に誇りや、やりがいを感じている（熱意）、仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）、仕事から活力を得て生き生きとしている（活力）の 3 つが揃った状態

【取組内容】

1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○ 障害者雇用推進者として総務課長を選任する ○ 障害者の相談体制を充実する。 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の情報を人事異動等で変更が生じた際は、速やかに周知する。
(2) 人材面	○ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、熊本労働局が開催する障害者職業

	<p>生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○ 職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を年 1 回実施する。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○ 新規採用、部署異動その他定期的な面談を行い、障害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、球磨公共職業安定所、障害者職業・生活支援センター等と連携し、検討を行う。	
3 障害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	<p>○ 障害者の特性に合わせた職場環境の整備や部署配置を行う（導線の確保等）。</p> <p>○ 障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○ 新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p>
(2) 募集・採用	<p>○ 球磨公共職業安定所、障害者職業・生活支援センター等と連携し、選考試験時や採用時の配慮事項等の情報共有を行う。</p> <p>○ 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○ 会計年度任用職員については、週 23 時間～週 30 時間勤務と働き方に幅を持たせ、障害の特性等に合わせた働き方を促進する。
(4) キャリア形成	<p>○ 人事評価に基づく所属長面談を実施する。</p> <p>○ 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するとともに、本人の希望等も踏まえながら、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5) その他の人事管理	○ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、適切な支援や配慮を講じる。