

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	人吉市議会事務局
任命権者	人吉市議会議長

【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

【人吉市議会事務局における障害者雇用に関する課題】

人吉市議会事務局においては、職員は本市市長部局からの出向職員であることから、議会事務局が個別に障害者に限定した募集・採用は行っておらず、今後も変更の予定はない。

人事異動により、障害を持った職員が在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、特段の問題は生じていない。

今後も市長部局と連携を取りながら、働きやすい職場づくりのための環境整備や能力を十分に発揮し、定着していける支援体制整備を推進していく必要がある。

【目標】

1 採用に関する目標	在籍する雇用障害者数が、前年度を下回らない。 (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

※ 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いきいきとしている(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庶務係長を選任する ○障害者の相談体制の充実 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	○職場の同僚・上司を対象として、障害に関する理解促進・啓発のための研修等を実施する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○障害者の特性・能力等を把握し、定期的な面談により、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う。	
○障害者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組むとともに、多様な業務を経験できるよう検討する。	
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	○障害者の特性や要望を踏まえ、職場環境の整備や部署配置を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
(2) 働き方	○会計年度任用職員については、週 29 時間勤務の中で、障害の特性等に合わせた柔軟な働き方を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や特別休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(3) キャリア形成	○人事評価に基づく所属長面談を実施する。 ○本人の希望や業務目標等も踏まえつつ、実務研修や向上研修等の教育訓練を実施する。
(4) その他の人事管理	○定期的な面談の設定や声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を行う。 ○就労支援機関等と障害特性等についての情報共有を定期的に行い、適切な支援や配慮を講じる。