

第 2 期 障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

対 馬 市

障害者活躍推進計画

機関名	対馬市（市長部局）
任命権者	対馬市長
計画期間	令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）
対馬市における障害者雇用に関する課題	対馬市においては、令和６年６月１日時点での実質雇用率は３．１５％であり、法定雇用率である２．８％は満たしている。 しかしながら、令和８年７月以降は法定雇用率が０．２％引き上げられ、地方自治体における新たな法定雇用率は３．０％となる。 このため、令和７年度以降も障害者の積極的な採用を実施する必要がある。 また、法定雇用率の達成はもちろんのこと、障害者である職員の活躍のためには、アンケートの実施等により現状を把握し、更なる体制整備や各種取組を実施する必要がある。
目 標	
１ 採用に関する目標	各年度６月１日時点での法定雇用率を達成する。 （参考）令和６年６月１日時点の実雇用率 ３．１５％ （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。
２ 定着に関する目標	障害の種類や程度に合った業務への従事を考慮し、現在勤務する障害者及び今後採用する障害者である職員における不本意な離職者を極力生じさせない。
３ 満足度に関する目標	満足感を持って働くことができる職場を目指す。 （評価方法） 毎年４月時点で在職している障害者（新規採用者を除く。）に対して、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理する。
４ キャリア形成に関する目標	障害者が担当する職務の拡大に係る検討を実施する。 （評価方法） 人事管理ヒアリング等により、障害者が担当する職務について把握・管理する。

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部長を選任する。 (令和元年10月11日選任済) ○障害者職業生活相談員として総務課係長を選任し(令和元年10月11日選任済)、総務課内に相談窓口を設置する。 (令和元年10月11日設置済) ○必要に応じて、組織内に障害者雇用推進チーム(障害者雇用推進員、障害者職業生活相談員、各部署の職員)を設置し、本計画の推進等について協議する。 ○役割分担及び各種相談窓口等については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定者を含む。)について、長崎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させる。 ○障害者である職員が配属されている部署の職員には、年1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は長崎労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポート養成講座」への案内を行い、受講希望者を募る(過去に受講したことがない職員に限る。)
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、人事評価等を活用した職務の選定及び創出について検討・改善を行う。 ○新規採用又は部署異動した障害者である職員からの聞き取りや人事評価面談により、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とともに、必要に応じて職務見直し等の検討を行う。

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	障害者については、定期的な面談により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
(2)募集・採用	○軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の採用に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助なしで勤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。
(3)働き方	時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成	本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5)その他の人事管理	必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
4 その他	
	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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。