

宇城広域連合 障がい者活躍推進計画

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）第 7 条の 3 第 1 項の規定により、「宇城広域連合 障がい者活躍推進計画」を策定する。

機関名	宇城広域連合
任命権者	広域連合長
計画期間	令和 8 年 4 月 1 日～令和 1 3 年 3 月 3 1 日（5 年間）
宇城広域連合における障がい者雇用に関する課題	宇城広域連合においては、職員総数が 38 人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていないため、法定雇用率が未達成である。法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者である職員の活躍のために体制整備や各種取組が必要である。
目標	
(1) 採用に関する目標	【実雇用率】 （各年 6 月 1 日時点） （各年度）当該年 6 月 1 日時点法定雇用率以上 （参 考）令和 7 年 6 月 1 日時点の実雇用率：0.0 % 令和 8 年度の法定雇用率（7 月から変更） 令和 8 年 6 月まで 2.8 % 令和 8 年 7 月から 3.0 %
(2) 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。
(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】 初年度の基準を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。 （評価方法）在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
(4) キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、新たな職域を開拓する。 【評価方法】 人事記録をもとに把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	①障害者雇用推進者に総務課長を選任し、法定雇用率の達成に向けた雇用の推進を図る。 ②障害者職業生活相談員に総務係長を選任し、組織内の人的サポート体制を整備する。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者について、熊本労働局が開催する障害者生活相談員資格認定講習等を受講させる。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○能力や希望、人事評価結果等を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う ○定期的に面談を行い、障がい者と業務のマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。	
3 障がい者の活躍を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の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○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	①募集・採用情報の広報 募集に当たっては、ホームページ・広報誌等にて周知するとともに関係機関にも情報提供を行う。 ②採用選考における配慮 試験時の席配置、試験問題の文字拡大等、障がい者の特性に応じ職務選定を工夫するなど可能な限り配慮する。 ③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。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や、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	○本人の希望を面談等で把握し、人事評価における目標設定や経験に応じた業務分担、職務選定を検討する。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、勤務状況等の把握、体調配慮を行う。 ○障がい者である職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤の配慮等の措置を検討する。

4 その他
○国等による障がい者就労支援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がい者就労支援施設等への受注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 ○障がい者就労支援施設等における民需拡大のため、定期的に当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場を設ける。