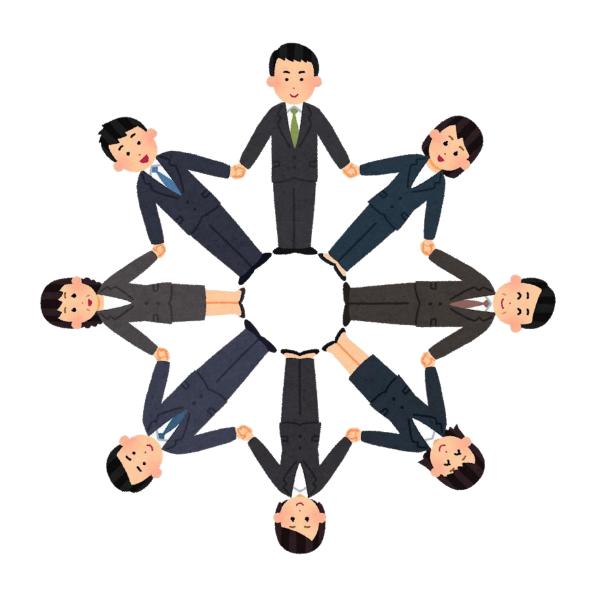
第2期枕崎市障害者活躍推進計画



令和7年4月

〇 策定の趣旨等

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。) 等に基づき、これまで働きやすい職場環境の整備など障害者雇用に積極的に取り組んでき ました。

このような中で、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して 「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 (以下「障害者活躍推進計画」という。)」を作成することとされました。

このため、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づく「障害者活躍推進計画 (計画期間:令和2年4月~令和7年3月)」を定め、全ての障害のある職員が障害特性 や個性に応じて能力を有効に発揮でき、活躍できるよう市役所全体を挙げて取り組んでき ましたが、この計画期間が終了することから、この度、令和7年4月からの「第2期枕崎 市障害者活躍推進計画」を策定しました。

今後も、本計画のもと、法定雇用率の達成、障害のある職員の高齢化への対応や障害の 特性を活かす職務の選定や創出など、さまざまな課題に対して本計画のもと障害のある職 員を含む全職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んでいきます。

〇目次

•	枕崎市(市長事務部局等)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	2
•	枕崎市議会事務局	•			•	•	•	•			•	•	•	5
•	枕崎市教育委員会	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	6
-	枕崎市農業委員会事務局	•											-	7
-	枕崎市消防本部	•											-	8
-	枕崎市水道事業	•											-	ç
	枕崎市立病院													1 (

機関名					
本市における 本市においては、記録が残っている平成18年から法定雇用率が未達 成の状況であったが、平成26年からは職員採用試験の区分に障害者枠 を設けるほか、令和2年度以降は「枕崎市障害者活躍推進計画」に基づく様々な取組を実施することで、令和4年度からは法定雇用率を達成 する状況に至っている。 詳細な状況は「目標」に記載しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を行う必要がある。 目標 ① 採用に関する目標 ② 定着に関する目標 (祭者)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・進捗管理を行う。 ② 定着に関する目標 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 (評価方法)毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア形成に関する目標 ② に関する目標					
障害者雇用に 関する課題 成の状況であったが、平成26年からは職員採用試験の区分に障害者枠 を設けるほか、令和2年度以降は「枕崎市障害者活躍推進計画」に基づ く様々な取組を実施することで、令和4年度からは法定雇用率を達成 する状況に至っている。 詳細な状況は「目標」に記載しており、採用・定着状況ともに概ね順 調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整 備や各種取組を行う必要がある。 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・進捗管理を行う。 不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前 年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 【満足度の全体評価】80% (評価方法)毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調 査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 【障害者が担当する職務の拡大】 降害者が担当する職務の拡大】 降害者が担当する職務の拡大】 降害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。					
関する課題 を設けるほか、令和2年度以降は「枕崎市障害者活躍推進計画」に基づく様々な取組を実施することで、令和4年度からは法定雇用率を達成する状況に至っている。 詳細な状況は「目標」に記載しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を行う必要がある。 目標 ① 採用に関する目標 ② 実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (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・進捗管理を行う。 不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 【満足度の全体評価】80% (評価方法)毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 【障害者が担当する職務の拡大】 障害者が担当する職務の拡大】 障害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。					
く様々な取組を実施することで、令和4年度からは法定雇用率を達成する状況に至っている。 詳細な状況は「目標」に記載しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を行う必要がある。 目標 ① 採用に関する目標 (各年6月1日時点の法定雇用率以上 (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・進捗管理を行う。 不本意な離職者を極力生じさせない。 不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 【					
する状況に至っている。 詳細な状況は「目標」に記載しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を行う必要がある。 目標 ① 採用に関する目標					
詳細な状況は「目標」に記載しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を行う必要がある。 目標 ① 採用に関する目標					
調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を行う必要がある。 目標 ① 採用に関する目標 (各年6月1日時点) (各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (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・進捗管理を行う。 ② 定着に関する目標 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 (評価方法)毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア形成に関する間標 (障害者が担当する職務の拡大】 障害者が担当する職務の拡大】 障害者が担当する職務を開拓するための調査検討を行う。					
# 体各種取組を行う必要がある。 目標 ① 採用に関する目標 ② を着に関する目標 ② 定着に関する目標 ② 定着に関する目標 ② に着に関する目標 ② に着に関する目標 ② に対している管害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 ② に満足度の全体評価】80% ③ 満足度に関する目標 ② に対しているであるである。 ③ に対しているであるである。 ③ に対しているであるである。 ④ キャリア形成に関する目標 ② に言者が担当する職務の拡大】 「管害者が担当する職務の拡大】 「対しているでは、対しているでは、対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。					
日標 ① 採用に関する目標 (各年6月1日時点) する目標 (各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (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・進捗管理を行う。 ② 定着に関する目標 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 (評価方法)毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア形成に関する間標 (障害者が担当する職務の拡大) 障害者が担当する職務の拡大] 障害者が担当する職務を開拓するための調査検討を行う。					
 ① 採用に関する目標 【実雇用率】(各年6月1日時点の法定雇用率以上 (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・進捗管理を行う。 ② 定着に関する目標 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 (評価方法)毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア形成に関する職務の拡大】 障害者が担当する職務の拡大】 障害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。 					
する目標 (各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (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・進捗管理を行う。 不本意な離職者を極力生じさせない。					
(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・進捗管理を行う。 ② 定着に関する目標 (評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 (評価方法) 毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア形成に関する職務の拡大】 障害者が担当する職務の拡大】 障害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。					
(評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。 ② 定着に関する目標 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 (評価方法)毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア形成に関する職務の拡大】 障害者が担当する職務の拡大】 障害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。					
(評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。 ② 定着に関する目標 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 (評価方法)毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア形成に関する職務の拡大】 障害者が担当する職務の拡大】 障害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。					
 ② 定着に関する目標 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 					
 ② 定着に関する目標 (評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 					
する目標					
(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に関する目標 (評価方法) 毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア					
年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。 ③ 満足度に 関する目標 (評価方法)毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア 形成に関す 障害者が担当する職務の拡大】 障害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。					
 ③ 満足度に 関する目標 (評価方法)毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア 形成に関す 障害者が担当する職務の拡大】 障害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。 					
関する目標 (評価方法) 毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調 査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア 形成に関す る目標					
(評価方法) 毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア					
査等を実施し、把握・進捗管理を行う。 ④ キャリア 【障害者が担当する職務の拡大】 形成に関す 障害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。 る目標					
④ キャリア 【障害者が担当する職務の拡大】 形成に関す 障害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。 る目標					
形成に関す 障害者が担当する新たな職務を開拓するための調査検討を行う。 る目標					
る目標					
(評価方法)毎年度、自己申告書等を元に把握・進捗管理を行う。					
取組内容					
1 障害者の活躍を推進する体制整備					
(1)組織面 〇障害者雇用推進者として総務課長を選任する(令和2年4月1日に					
選任)。					
〇人的サポート体制の整備については、全庁的な取組を行う必要があ					
ることから、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員を中心とした					
サポート体制の構築を図る。また、必要に応じて障害者である常勤職					
員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。					

	T.	
		〇実施状況の点検を行い対策の実施や計画見直しを行うための検証体
		制の整備を図る。
	(2)人材面	〇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、鹿児島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。
		〇障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇
		用対策課又は鹿児島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポ
		一タ一養成講座」の受講案内を行い、参加を募る(過去に同講座を受
		講したことがない職員に限る。)。
		〇全職員を対象に「障害者差別解消法の理解と実践」「認知症サポータ
		一養成講座」等の自主研修を実施する。
2	障害者の活	躍の基本となる職務の選定・創出
		〇職務の選定及び創出については、現に勤務する障害者の自己申告や
		今後採用する障害者の特性や意向を考慮し、関係課と人事担当課に
		おいて職務の検討を行う。
		〇人事異動ヒアリング及び特定管理職の人事評価ヒアリングの面談を
		活用し、障害特性に適した業務の創出や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	〇障害者の要望を踏まえ、経費を伴わない基礎的環境整備(書類の整理
		整頓による執務スペースや通路の確保、休憩室の充実など)を行うと
		ともに就労支援機器の購入等の調査検討を行う。
		〇特に、新規に採用した障害者については、面談等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。
		Oなお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつ
		も、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
	(2)募集・採	〇軽易な業務に従事する非常勤職員(会計年度任用職員等)の募集に際
	用	しては、障害特性に配慮した選考方法を工夫し、知的障害者、精神障
		害者及び重度障害者の採用に努める。
		〇募集・採用に当たっては、以下の取扱いを見直していく。
		・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
		・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
		・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
	(3)働き方	〇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。
	, , , , , ,	〇本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる
	形成	技能等も踏まえた職務選定を行う。

		〇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	〇必要に応じて面談及びアンケート調査を実施するとともに、人事担
	人事管理	当課及び福祉部門に相談窓口を設置し、状況把握・体調配慮を行う。
		また、必要に応じて産業医等と連携を図ります。
		〇中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。)
		については、職場環境の整備等や通院への配慮を行う。
		〇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、就労支援機関等と障害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る。
4	その他	
		〇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。



機関名	枕崎市議会事務局
計画期間	令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)
障害者雇用に	議会事務局は、職員の大部分が市長事務部局からの出向者となって
関する課題	おり、組織的な体制整備は特段行っていない。
目標	
①採用に関す	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
る目標	
取組内容	
1 障害者の	〇職員の大部分が市長事務部局からの出向者であることから、障害者
活躍を推進	雇用推進者として総務課長を選任する。
する体制整	〇人的サポート体制の整備については、必要に応じて障害者雇用推進
備	者、障害者職業生活相談員を中心としたサポート体制の構築を図
	る。
2 障害者の	〇身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談
活躍の基本	があった場合は、人事担当課に相談しつつ、負担なく遂行できる職
となる職務	務の選定及び創出について検討する。
の選定・創	
出	
3 障害者の	〇相談窓口への相談など、障害者である職員に対しては、必要な配慮
活躍を推進	等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継
するための	続的に必要な措置を講じる。
環境整備▪	〇措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過
人事管理	重な負担にならない範囲で適切に実施する。
4 その他	〇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。

機関名	枕崎市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)
障害者雇用に	枕崎市教育委員会においては、常勤職員の全てが市長部局及び鹿児島
関する課題	県教育委員会からの出向の職員である。
	本教育委員会で採用している非常勤職員(会計年度任用職員等)にお
	いては、現在、障害のある職員も在職している状況であるが、採用又は
	出向等の別を問わず障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整
	備や各種取組が必要である。
目標	
① 採用に関	【実雇用率】(各年6月1日時点)
する目標	(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上
	(参考) 令和6年6月1日時点の実雇用率: 3. 15%
	(内訳)枕崎市:2.88%、枕崎市教育委員会::4.17%
	(評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
② 定着に関	不本意な離職者を極力生じさせない。
する目標	
	(評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前
	年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。
取組内容	
1. 障害者の	○常勤職員の大部分が市長部局からの出向者であることから、障害者
活躍を推進	雇用推進者として総務課長を選任する。
する体制整	〇人的サポート体制の整備については、必要に応じて障害者雇用推進
備	│ │ 者、障害者職業生活相談員を中心としたサポート体制の構築を図る。
2. 障害者の	○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談が
ト活躍の基本 となる職務	 あった場合は、人事担当課に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の
の選定・創出	選定及び創出について検討する。
3. 障害者の	〇相談窓口への相談など、障害者である職員に対しては、必要な配慮等
活躍を推進	の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的
するための	に必要な措置を講じる。
環境整備・	〇措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重
人事管理	な負担にならない範囲で適切に実施する。
4 その他	〇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。

機関名	枕崎市農業委員会事務局
計画期間	令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)
障害者雇用に	農業委員会事務局は職員の大部分が市長事務部局からの出向者と
関する課題	なっており、組織的な体制整備は特段行っていない。
目標	
①採用に関す	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
る目標	
取組内容	
1 障害を指している 1 では 1 では 2 では 2 では 2 では 2 では 3 では 3 では 3 では 4 では 4 では 4 では 4 できる	 ○職員の大部分が市長事務部局からの出向者であることから、障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○人的サポート体制の整備については、必要に応じて障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員を中心としたサポート体制の構築を図る。 ○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、人事担当課に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3 障害者の 活躍を推進 するための 環境整備・ 人事管理	 ○相談窓口への相談など、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○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
4 その他	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。



機関名	枕崎市消防本部
計画期間	令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)
障害者雇用に	消防本部は、全ての職員が市長事務部局からの出向者となってお
関する課題	り、組織的な体制整備は特段行っていない。
目標	
①採用に関	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
する目標	
取組内容	
1 障害者の 活躍を推進 する体制整 備	○職員の全てが市長事務部局からの出向者であることから、障害者雇用推進者として総務課長を選任する。○人的サポート体制の整備については、必要に応じて障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員を中心としたサポート体制の構築を図る。
2 障害者の	〇身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談
活躍の基本	があった場合は、人事担当課に相談しつつ、負担なく遂行できる職
となる職務	務の選定及び創出について検討する。
の選定・創	
出	
3 障害者の	〇相談窓口への相談など、障害者である職員に対しては、必要な配慮
活躍を推進	等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継
するための	続的に必要な措置を講じる。
環境整備・	〇措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過
人事管理	重な負担にならない範囲で適切に実施する。
4 その他	〇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。

機関名	枕崎市水道課
任命権者	枕崎市長
計画期間	令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)
障害者雇用に	水道課は職員の大部分が市長部局からの出向者となっており、組織
関する課題	的な体制整備は特段行っていない。
目標	
①採用に関す	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
る目標	
取組内容	
1 障害者の	〇職員の大部分が市長事務部局からの出向者であることから、障害者
活躍を推進	雇用推進者として総務課長を選任する。
する体制整	〇人的サポート体制の整備については、必要に応じて障害者雇用推進
備	者、障害者職業生活相談員を中心としたサポート体制の構築を図る。
2 障害者の	〇身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談が
活躍の基本	あった場合は、人事担当課に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の
となる職務	選定及び創出について検討する。
の選定・創出	
3 障害者の	〇相談窓口への相談など、障害者である職員に対しては、必要な配慮等
活躍を推進	の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的
するための	に必要な措置を講じる。
環境整備・人	〇措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重
事管理	な負担にならない範囲で適切に実施する。
	〇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
4 その他	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。

機関名	枕崎市立病院
計画期間	令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)
	平成21年4月から地方公営企業法を全部適用し、その後は病院独自
	で職員採用を行っているが、この期間の職員募集に対し、障害のある
障害者雇用に	者の応募がなく、現時点での実雇用率は0%となっている。このため、
関する課題	市長事務部局との連携を図りながら、応募者数の増加につなげる必要
	がある。
	また、組織的な体制整備は特段行っていない状況である。
目標	
①採用に関す	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
る目標	
取組内容	
1 障害者の 活躍を推進 する体制整 備	〇障害者雇用推進者として市立病院事務長を選任する(令和2年4月 1日に選任)。 〇人的サポート体制の整備については、必要に応じて障害者雇用推進 者、障害者職業生活相談員を中心としたサポート体制の構築を図 る。
2 障害者の	〇身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談
活躍の基本	があった場合は、人事担当部署に相談しつつ、負担なく遂行できる
となる職務	職務の選定及び創出について検討する。
の選定・創	
出	
3 障害者の	〇相談窓口への相談など、障害者である職員に対しては、必要な配慮
活躍を推進	等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継
するための	続的に必要な措置を講じる。
環境整備▪	〇措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過
人事管理	重な負担にならない範囲で適切に実施する。
	〇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
4 その他	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。

