

第2期鹿児島市職員
障害者活躍推進計画

(令和5年度～令和9年度)

～障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画～

令和5年3月

鹿児島市総務局総務部人事課

鹿児島市消防局

鹿児島市教育委員会

鹿児島市議会事務局

鹿児島市選挙管理委員会

鹿児島市監査事務局

鹿児島市農業委員会

目 次

1	策定にあたって	2
	(1) 策定趣旨	
	(2) 計画期間	
	(3) 周知・公表	
2	各機関における障害者雇用等の状況	3
	(1) 障害者採用選考の実施等	
	(2) 障害者雇用率の状況	
	(3) 意見交換会の状況	
3	目標	4
4	障害者の活躍推進に関する具体的取組	5
	(1) 計画推進のための体制	
	(2) 障害者の活躍推進のための体制整備	
	(3) 職務の選定・マッチング等	
	(4) 職場環境の整備	
	(5) 職員の採用・育成等	
	(6) 優先調達	

※それぞれの見出し横の表示は、取り組む（取り組んできた）機関名を掲載しています。
なお、【共通】は、すべての機関が共通して取り組む（取り組んできた）ものとなります。

第2期鹿児島市職員障害者活躍推進計画

～障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画～

1 策定にあたって

(1) 策定趣旨【共通】

障害者が自立した生活を送るためには、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、就業機会を確保することが重要です。

鹿児島市役所（市長事務部局・消防局・教育委員会・議会事務局・選挙管理委員会・監査事務局・農業委員会）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、これまでも、障害者を対象とした採用試験の実施や対象者の拡大、働きやすい職場環境の整備等、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

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。

これを受け、本市においても、障害のあるすべての職員が、一人ひとりの障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍できる職場づくりに取り組むため、令和2年3月に、令和2年4月～令和5年3月を計画期間とする「鹿児島市職員障害者活躍推進計画」を策定し、取組を進めてきました。この計画期間が終了することから、この度、令和5年4月からの「第2期鹿児島市職員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、障害のあるすべての職員が、個々に持てる能力を発揮して、いきいきと活躍できるような職場づくりにしっかりと取り組んでいきます。

(2) 計画期間【共通】

令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組実施状況を点検・把握し、必要に応じて計画の見直しを行うとともに、必要な対策を講じることとします。

(3) 周知・公表【共通】

計画を変更した際は、庁内電子掲示板への掲載等により、全ての職員に対し周知するとともに市のホームページへ掲載する等適切な方法で公表します。

また、毎年少なくとも一回、計画の実施状況について市のホームページへ掲載する等適切な方法で公表します。

2 各機関における障害者雇用等の状況

(1) 障害者採用選考の実施等

【市長事務局・教育委員会】

ア 障害者を対象とする採用試験の実施

市長事務局において身体障害者、知的障害者、精神障害者を対象とした試験を実施しています。

イ 会計年度任用職員の採用

人事課支援調整係(後述)において会計年度任用職員の事務補助員として、身体障害者、知的障害者、精神障害者を対象に選考を実施しています。

【消防局・議会事務局・選挙管理委員会・監査事務局・農業委員会】

各機関の人数等から、障害者の法定雇用義務は生じないことに加え、常勤職員については市長事務局からの出向職員で構成されているため、障害者に限定した募集・採用はこれまで行っていません。

(2) 障害者雇用率の状況(令和4年6月1日)

【市長事務局・教育委員会】

法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
2.6%	5,124人	101人	2.60%

※障害者数は法規定による換算前の数字(実際の職員数)

※市長事務局は障害者雇用促進法第42条の規定による特例認定を受けているため、教育委員会に勤務する職員を市長事務局に勤務する職員とみなし合算しています

(3) 意見交換会の状況【共通】

庁内で開催した「障害のある職員意見交換会」では、以下のような指摘や要望事項が出されており、これらは今後の課題として、対応を検討いたします。

ア 障害特性に応じた働き方への配慮

障害の特性による、定期的な通院のための休暇手続き等に関する柔軟な対応をしてほし

い。

イ 障害に関する情報の共有

人事異動の際、本人が望んでいる場合には、上司・同僚へ、障害に応じた働き方等の情報がスムーズに共有される仕組みを検討してほしい。

ウ 障害者に対する上司・同僚の理解が不十分

障害者本人が、障害特性による業務の制限等について周囲の理解が得られにくいと感じ、必要な配慮を申し出にくい状況がみられることから、情報共有のあり方を検討してほしい。

3 目標

【共通】

ア 課題に対する目標

市長事務部局においては、意見交換会で出された意見等を基に、障害のある職員が働きやすい職場環境づくりを進める体制を構築するため、調査・研究を行います。また、教育委員会、消防局・議会事務局・選挙管理委員会・監査事務局・農業委員会においては市長事務部局と連携して対応します。

※（評価方法）毎年 of 取組状況点検等により把握・進捗管理

【市長事務部局・教育委員会】

ア 採用に関する目標

項目	現状	目標（期限）
障害者雇用率	2.60% (令和4年6月1日)	毎年6月1日時点の法定雇用率以上

※（評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理

4 障害者の活躍推進に関する具体的取組

(1) 計画推進のための体制【共通】

ア 障害者の活躍推進に関する組織等の設置

- (7) 人事課支援調整係（以下「支援調整係」という。）の設置（令和2年4月～）
支援調整係において、障害者活躍推進計画の推進や障害のある職員への支援等に取り組めます。
- (8) 障害者活躍推進委員会(※)の設置（令和2年3月～）
障害者活躍推進計画の策定（見直し）と、取組状況の点検・検証を行うための、庁内関係課長及び障害のある職員等で構成される委員会を設置しています。
※障害者活躍推進計画検討会議から名称変更
- (9) 障害者の活躍推進を検討するワーキンググループの開催
障害のある職員が活躍できる職場環境の整備について、機関全体で取り組む必要がある課題が生じた場合、庁内関係課の係長及び障害のある職員等で構成されるワーキンググループを開催します。

イ PDCAサイクルの確立

計画の推進や実施方法の速やかな見直しのため、前記アの支援調整係、障害者活躍推進委員会等が連携して取り組めます。

(2) 障害者の活躍推進のための体制【共通】

ア 障害者雇用推進者を選任（令和元年9月）

イ 障害者職業生活相談員を選任（令和元年9月）【市長事務局・教育委員会のみ】

令和元年9月から障害者職業生活相談員を選任。
今後も状況に応じ、鹿児島労働局の障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講し、相談員の拡充を図ります。

エ 相談窓口を設置（令和2年度）

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を支援調整係に新たに設置。

オ 障害者支援相談員を設置（令和2年5月）【市長事務局のみ】

障害者の職業生活に関する支援・相談対応を専任で行う職員を配置します。

(3) 職務の選定・マッチング等【共通】

ア 採用前面談の実施

引き続き採用予定者に対しては、採用担当部署（市長事務部局は人事課）が、採用前に面談を行い、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、管理監督者（所属長等）による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

ウ 人事担当部署による個別支援の実施

人事担当部署（市長事務部局は支援調整係）において、障害者一人ひとりの障害の状況を把握するとともに、本人の意向を確認しながら、業務や職場のマッチング等の支援に努めます。

エ 人事異動時の障害情報の引き継ぎ

人事異動時、本人が希望する場合は、異動先の職場においても障害に応じた働き方等の情報を引き継ぎ、上司や同僚間で共有できる仕組みを検討します。

オ 職務の選定・調整

支援調整係において、障害のある職員の意向等を確認し、関係部署等との調整を図ります。

(4) 職場環境の整備【共通】

ア 合理的配慮の提供

毎年度、障害のある職員の意見交換会の実施やアンケート等による意見聴取、管理監督者との面談等を通じて、職場環境についての意見や求める配慮を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて合理的配慮の提供を行います。

提供にあたっては、「障害者差別禁止指針」「合理的配慮指針」を踏まえた上で取り組むこととします。

イ 定着状況の把握

毎年度、障害者のある職員の定着状況のデータを把握し、その分析結果を職場環境の整備へ活かすことができるよう取り組みます。

(5) 職員の採用・育成等【共通】

ア 障害者採用における取組

(7) 募集案内時の対応

- a ホームページに職員採用に関する試験案内等を掲載する際は、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、適切な方法で周知を行い、障害者が必要な情報を得られるよう、引き続き対応します。

- b 募集、採用に当たっては、引き続き以下の取扱いを行わないこととします。
 - ・ 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。

(4) 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応、手話通訳者の配置のほか、面接時就労支援機関の職員等の同席を可能とする等、採用試験等の実施にあたり必要な配慮を引き続き提供します。

イ 多様で柔軟な働き方の調査・研究

勤務時間・休暇制度等を含め、柔軟な配慮や幅のある職務・任用形態について調査・研究します。

ウ 職場の上司・同僚への意識啓発

お互いが気持ち良く働ける（休暇取得等）職場環境づくりとして、職業生活における障害者の状況に関して意識啓発を図るための研修等に取り組みます。

(6) 優先調達【共通】

ア 障害者就労支援施設等への発注等

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支援施設等への発注等を通じて、引き続き障害者の活躍の場の拡大を推進します。