

障がい者活躍推進計画

令和6年10月

鹿児島県南九州市

目次

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨及び課題	1
2	策定主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
II	本市における障がい者雇用等の状況	3
1	障がい者採用選考の実施等	3
2	障がい者雇用率の状況	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	4
1	推進体制の整備	6
2	職務の選定・マッチング等	7
3	職場環境の整備	8
4	職員の採用・育成等	9
5	優先調達等	11
IV	目標	12

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

障がい者とは、障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号の障がい者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）を意味しています。

I 策定にあたって

1 策定趣旨及び課題

- 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、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。
- しかしながら、平成 30 年 8 月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明し、本市においては誤った報告はされていなかったものの、法定雇用率を下回っている状況でした。
- また、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がい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。
- 障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、障がい当事者の視点に立ち、「障がい者の社会参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除する」との理念を踏まえ、このたび、「障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 法定雇用率を達成すること、障がいのある職員の高齢化、障がい者の方が障がい者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、障がい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、しっかりと取り組んでまいります。

機 関 名：南九州市市長部局

任命権者：南九州市長 塗木 弘幸

2 策定主体

- 市長部局において障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、計画を策定します。
- なお、教育委員会については、別に計画を策定することとしますが、互いに連携して対応していきます。

3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、全職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本市における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用選考の実施等

- 本市では、特別に障がい者を対象とした採用選考を行っていないものの、募集要項に『受験時に特に配慮を必要とする方は、お問い合わせください。』とし、障がい者の受験も対応可能として実施してきました。
- ハローワーク等の関係機関の協力のもと、障がい者を雇用し、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。

2 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本市の令和6年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

[県令和6年6月1日現在の雇用率]¹

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数(実数)	実雇用率
市長部局	2.8%	422人	13人(11人)	3.08%
教育委員会	2.7%	89人	2人(1人)	2.25%
合計	2.8%	511人	15人(12人)	2.94%

¹ 労働省告示等に基づき算定

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

施策体系

1 推進体制の整備

- (1) 庁内検討会議の設置等
 - ア 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等
 - イ 職員アンケート等の実施
 - ウ 「障害者雇用推進者」の選任
- (2) 相談先の確保等
 - ア 「障害者職業生活相談員」の配置
 - イ 庁内相談窓口の設置
 - ウ 国等の機関における相談窓口の活用
- (3) 障がい理解の促進
 - ア 全職員向け研修の実施
 - イ 全職員向け啓発資料等の配付
 - ウ 障がい者等と関係者との連携シート作成

2 職務の選定・マッチング等

- ア 採用前面談の実施
- イ 管理監督者との面談の実施
- ウ 職務の選定・創出

3 職場環境の整備

- ア 施設の整備
- イ 就労支援機器等の整備
- ウ 管理監督者との面談の実施

4 職員の採用・育成等

- (1) 障がい者採用の取組
 - ア 募集案内時の対応
 - イ 採用選考時の対応
 - ウ 募集・採用に当たっての対応
- (2) キャリア形成に向けた取組
 - ア 研修を通じた能力向上
 - イ 研修受講にあたっての配慮
- (3) 多様で柔軟な働き方の推進
 - ア テレワーク等の活用
 - イ 年次休暇の取得促進
- (4) 人事異動等における配慮
 - ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

5 優先調達等

- ア 障がい者就労施設等への発注等

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- 障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 庁内検討会議の設置等

ア 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等

障害者雇用推進者等を含む次の委員で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を設置し、障がい者である職員等に広く参画を呼びかけ毎年度、取組状況を把握・検証します。

- (1) 福祉健康課長 (2) 福祉健康課障害福祉係長 (3) 財政課長 (4) 各支所長
(5) まちづくり推進課共生・協働推進係長 (6) 保健師 (7) 総務課長 (8) 総務課総務人事係長

イ 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

ウ 「障害者雇用推進者」の選任

総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

(2) 相談先の確保等及び周知

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障害者の雇用の促進等に関する法律第79条に基づき「障害者職業生活相談員」（障がいのある職員が5名以上雇用する事業所）を配置します。

相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、鹿児島労働局が主催する「障がい者職業生活相談員資格認定講習」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受

講することとします。

イ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課等に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図ります。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

鹿児島労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口、ハローワーク相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

障がい者が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、庁内相談窓口、国等の機関における相談窓口を含め、内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、それらの相談先を障がいのある職員に周知します。

(3) 障がい理解の促進

ア 全職員向け研修の実施

「人権啓発研修会」等を活用し、全職員を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がい理解に係る研修を実施します。

イ 全職員向け啓発資料等の配付

グループウェア等を活用し、全職員へ啓発資料等の配布を周知します。

ウ 障がい者等と関係者との連携シート作成

「障がい状況連携シート（様式1）」を作成し、総務人事係へ提出し異動先の所属長へ情報共有するなど活用する。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

取組内容

ア 採用前面談の実施

対象者の状況に応じて医師同席の下、採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、市役所で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、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 職務の選定・創出

従来業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、休憩室等の施設を整備します。

イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、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。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- 採用した後も、OJT²や各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障がい者採用の取組

ア 募集案内時の対応

市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ³の確保を図るとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

ウ 募集・採用に当たっての基本事項

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定をしない。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定しない。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。
- ・「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」

² On The Job Training：先輩が後輩に対し、業務に必要な知識やスキルを実践しながら伝承すること

³ 高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

といった条件を設定しない。

- ・特定の就労支援機関からのみ受入れを実施しない。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

視覚障がい者について資料を点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア テレワーク等の活用

テレワークや時差出勤の活用など、多様で柔軟な働き方を推進します。

イ 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談や、人事担当者との面接等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や必要な配置及び能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、継続的に必要な措置を講じるとともに業務との適切なマッチング等を図ります。

5 優先調達等

基本的な考え方

- 県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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、市役所で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

ア 障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注や、障害者雇用優良企業に認証されている企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	3.08%〔市長部局〕 2.25%〔教育委員会〕 2.94%【合計】 (令和6年6月1日)	2.80%【合計】 (令和6年6月1日)
障がい者の定着に関する目標	— (令和5年4月1日以降採用者について評価)	不本意な離職者を極力生じさせない (評価方法) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理