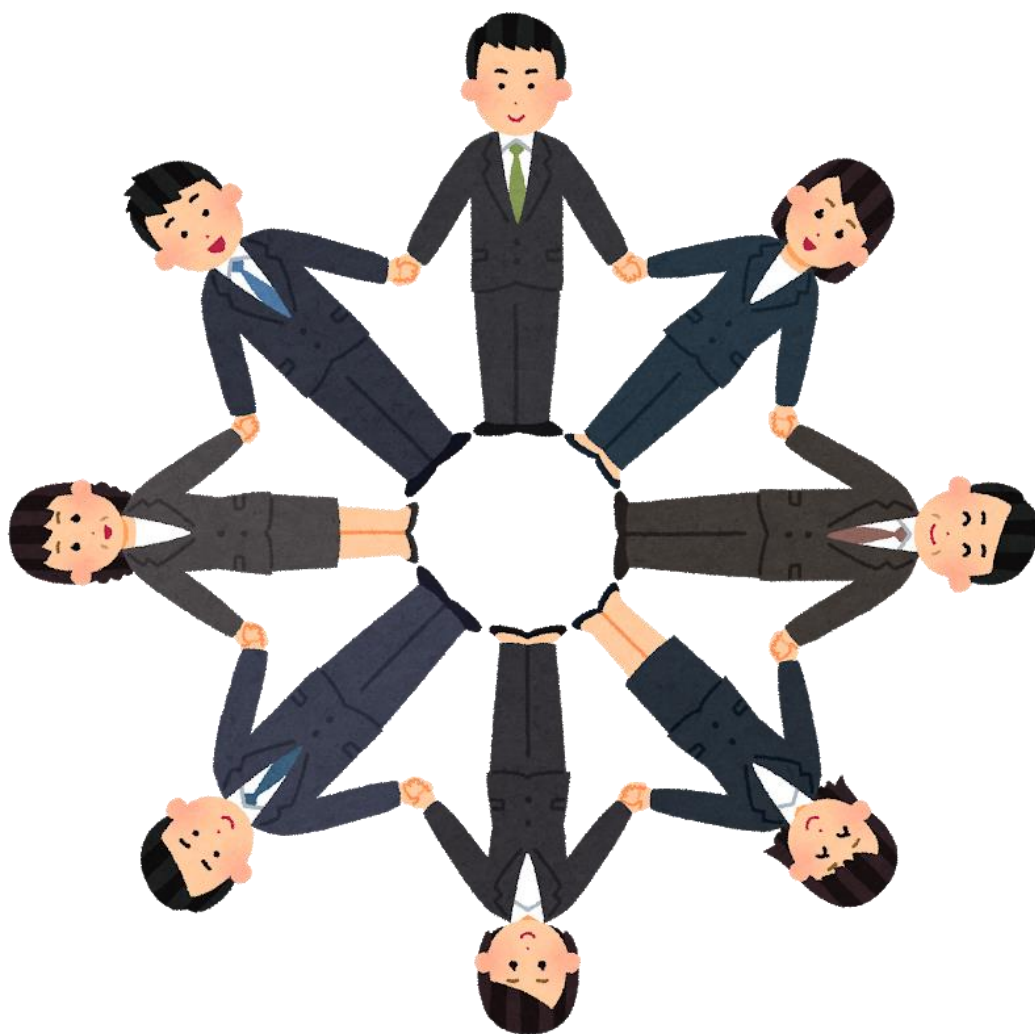


枕崎市障害者活躍推進計画



令和2年3月

○ 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」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、活躍できるように市役所全体を挙げて取り組んでいくこととしました。

また、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。

○ 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	・ ・ ・ ・ ・	9
・ 枕崎市立病院	・ ・ ・ ・ ・	10

機関名	枕崎市（市長事務部局等）
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
本市における障害者雇用に関する課題	<p>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る。このため、毎年、障害者採用計画を作成するとともに、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など3名の障害のある職員の採用につなげているが、令和元年12月31日時点では法定雇用率を達成するに至っていない状況である（令和2年度は、新たに2名の障害者枠での採用を予定）。</p> <p>このため、採用試験に係る募集要件の見直しやハローワークなどの関係機関との連携を図り、応募者数の増加につなげる必要がある。</p> <p>また、採用後の定着状況については順調であるため、障害者である職員の活躍のために、更なる体制整備や各種取組を行う必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 2. 50%（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</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1. 68%</p> <p>（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。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（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。</p>
③ 満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】 80%（参考）令和2年3月時点の満足度：75%</p> <p>（評価方法）毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。</p>
④ キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>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。</p> <p>（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。</p>
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○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）。</p> <p>○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</p>

	<p>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。</p> <p>○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。</p>
(2)人材面	<p>○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。</p> <p>○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ーター養成講座」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。）。</p> <p>○全職員を対象に「障害者差別解消法の理解と実践」「認知症サポーター養成講座」等の自主研修を実施する。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
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	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
(2)募集・採用	<p>○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。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを見直していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>○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。</p>

(4)キャリア形成	<p>○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技能等も踏まえた職務選定を行う。</p> <p>○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。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
4 その他	
	<p>○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。</p>



機関名	枕崎市議会事務局
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	議会事務局は、職員の大部分が市長事務局からの出向者となっており、組織的な体制整備は特段行っていない。
目標	
①採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	○職員の大部分が市長事務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 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○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。
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。

機関名	枕崎市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	<p>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県教育委員会からの出向の職員である。</p> <p>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）を含め、現在、障害のある職員はいない状況であるが、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。</p>
目標	
① 採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○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、障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○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。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○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	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
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。

機関名	枕崎市農業委員会事務局
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	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採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	○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。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○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。
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等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	枕崎市消防本部
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	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 採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○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。</p>
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
4 その他	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。</p>

機関名	枕崎市水道課
任命権者	枕崎市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	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、組織的な体制整備は特段行っていない。
目標	
①採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	○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。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○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。
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等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	枕崎市立病院
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	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、市長事務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採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	○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）。 ○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 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○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、人事担当部署に相談しつつ、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。
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等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。

