

第2期霧島市障害者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月

目 次

1	策定にあたって	1
(1)	策定趣旨	
(2)	策定主体	
(3)	計画期間	
(4)	周知・公表	
(5)	実施状況の点検等	
2	各機関における障害者雇用等の状況	2
(1)	障害者採用選考の実施等	
(2)	障害者雇用率の状況	
3	目標	2
(1)	採用に関する目標	
(2)	定着に関する目標	
(3)	満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	
4	具体的取組内容	3
(1)	障害者の活躍を推進する体制整備	
(2)	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
(3)	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(4)	その他	

※本文中の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）ものになります。

1 策定にあたって

(1) 策定趣旨【共通】

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。）に基づき、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画指針に即して、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者である職員^注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を作成することとされた。

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7年3月を計画期間とする「霧島市障害者活躍推進計画」を策定し、各種取組を進めてきた。

この度、当該計画期間が終了することから、令和7年4月からの「第2期霧島市障害者活躍推進計画」を策定した。

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、いきいきと活躍することができる職場づくりに取り組んでいく。

注：職員は会計年度任用職員を含む。ただし、区別して使用する場合は、正規・会計年度任用職員など、区別して使用する。

(2) 策定主体

計画の策定主体は、霧島市長、霧島市議会議長、霧島市選挙管理委員会、霧島市代表監査委員、霧島市公平委員会、霧島市農業委員会、霧島市消防局長、霧島市教育委員会とし、連名で計画を策定するものとする。

(3) 計画期間【共通】

令和7年度から令和11年度までの5年間とする。

なお、計画期間内においても、取組状況等を点検・把握し、必要に応じて柔軟に計画の見直しを行う。

(4) 周知・公表【共通】

計画を作成・変更した際は、職員に対して庁内電子掲示板等で周知するとともに、市のホームページに公表するなど、適切な方法で周知・公表を図る。

(5) 実施状況の点検等【共通】

計画に基づく実施状況を常に掌握することとし、その点検に当たっては障害者雇用を促進する庁内横断的な組織を活用する。

また、点検結果を踏まえた対策を講じることとし、PDCAサイクルを確立する。

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

【市長部局・教育委員会】

市長部局において、一般職員の採用試験に障害者枠を設けている。

【議会事務局・選挙管理委員会・監査委員事務局・農業委員会事務局・消防局】

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、正規職員については市長部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ない。

(2) 障害者雇用率の状況（令和6年6月1日時点）

【市長部局・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
2.8%	1,375.5人	41人	2.87%

※障害者数は法規定による換算前の数字（実際の職員数）

※特例認定を受けている教育委員会を合算した数字

3 目標

【市長部局・教育委員会】

(1) 採用に関する目標

項目	現状	目標
障害者雇用率	2.87% (令和6年6月1日)	毎年6月1日時点の法定雇用率以上

※特例認定を受けている教育委員会を合算した数字

(評価方法) 毎年の任免状況通報^{※1}により把握・進捗管理

※1 障害者の雇用の促進等に関する法律第40条に基づき、毎年6月1日現在の障害者である職員の任免に関する状況等について報告しているもの

【共通】

(2) 定着に関する目標

(目標) 当該年度に採用した職員の当該年度末における定着率について、前年度を上回る

(評価方法) 毎年度末、人事記録を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。

【共通】

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

(目標)

	満足度の全体評価	ワーク・エンゲージメント
目標	80%	前年度を上回る
令和6年度実績	71%	59.2%

(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。

4 具体的取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備【共通】

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として総務課長、障害者職業生活相談員として総務課人事研修グループ長を選任する。
- 障害者雇用推進者、財政課長、企画政策課長、障害福祉課長、各総合支所長、議会事務局議事調査課長、選挙管理委員会事務局長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長、消防局総務課長、教育総務課長等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である正規職員、会計年度任用職員の参画も検討する。
- 「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回以上開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
- 組織内の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、組織外の関係機関（鹿児島労働局、国分公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じた際は、定期的に更新を行う。

イ 人材面

- 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。）は、鹿児島労働局が開催する障害者雇用に関する各種講習を受講する。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、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。）。
- 全ての職員を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行うユニバーサルマナー研修会の開催に向けた検討を行う。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出【共通】

- 毎年、各課ごとの事務量ヒアリングを行い、総事務量が現職員数の力量をわずかに上回る場合（＝正規職員を1人増やすまでには及ばない。）、会計年度任用職員の業務を創出できないか検討する。
- 各所属長は対象者（障害のある職員）と定期的に面談を行い、現在、割り振っている業務が当該対象者とマッチングしているか検証する。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理【共通】

ア 職務環境

- 障害者からの要望に応じて、作業マニュアルの作成、その後のカスタマイズを行い、作業手順の見える化を実現する。
- 新規に採用した障害者については、定期的に面談により必要な合理的配慮等を把握し、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、市にとって過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

イ 募集・採用

- 大学生等を対象としたインターンシップの中で障害のある学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。
- 採用試験に障害者枠を設ける。
- 会計年度任用職員については、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。
- 採用選考に当たっては、面接における手話通訳者の配置を行うなど、障害の特性に応じた合理的配慮を実施する。
- 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。

ウ 働き方

- 障害の特性に応じてケースバイケースで、早出遅出制度などの柔軟な働き方制度の検討を行う。
- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

エ キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講を促進する。

オ その他の人事管理

- 人事評価制度に基づく期首、期末面談のほか、定期的に面談を行い、体調配慮を行う。
- 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。
- 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、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

（４）その他【３点目については市長部局のみ、その他共通】

- 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。
- 障害者就労施設等を対象とした調達件数を増やし、毎年度、これまでの実績に限られることなく、「霧島市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に定める目標の達成に向けて努めるとともに、その内容や調達先施設等の拡大を図る。
- 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会場として、霧島市庁舎等管理規則に則り庁舎等の一部を提供し、就労支援を推進する。