

鹿島市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

佐賀県鹿島市

1 計画策定の趣旨

平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の機関において障害者雇用率制度における不適切な取扱いが判明しました。

これを受けて、国や地方公共団体といった公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的な P D C A サイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の一部が改正され（令和元年法律第 36 号）、改正後の同法第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を作成することとされました。

今回、厚生労働省が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、鹿島市障がい者活躍推進計画を策定するものです。

この計画に基づき、障がいを持つ職員が障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、各取組を進めていきます。

2 実施状況、計画変更等

この計画に基づく取組の実施状況について点検・確認を行います。また、計画期間中に必要がある場合は、この計画の内容を変更します。

実施状況や変更計画は公表します。

3 任命権者ごとの計画

鹿島市長 P 3

鹿島市教育委員会 P 6

鹿島市議会 P 8

鹿島市農業委員会 P 1 0

鹿島市監査委員 P 1 2

鹿島市選挙管理委員会 P 1 4

任命権者	鹿島市長
計画期間	令和2年4月から令和7年3月まで（5年）
障がい者雇用に関する課題	<p>現在勤務する障がいを持つ方の障がいの種別は、肢体や内部に障がいを持つ方が大半を占めており、これらの方の定着は堅調である。</p> <p>法定雇用率等を踏まえて、必要に応じて障がい者雇用のための募集を行ってきたが、今後は、視覚や聴覚に障がいを持つ方また知的障がいを持つ方の職務の創設を検討しつつ、令和3年度からの法定雇用率（+0.1%）を念頭に、積極的に募集を行う必要がある。</p> <p>全ての障がいを持つ方が働くことができる体制や施設整備が十分でない部分もあり、障がいを持つ職員の活躍のためには各種取組の更なる推進をする必要がある。</p>
目標	
1 採用に関する目標	<p>(1) 雇用率（各年6月1日時点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各年度法定雇用率（令和2年度 2.5% 令和3年度から令和6年度 2.6%）以上を目標とする。 ・ 参考 令和元年度 2.54%（鹿島市合算） <p>(2) 評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
2 定着に関する目標	<p>(1) 退職の理由について把握に努め、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(2) 評価方法 人事管理部門で全職員の退職状況についての管理しており、退職意向があった際にはその理由の把握に努める。</p>
3 満足度に関する目標	<p>(1) 仕事に対する満足度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 満足率（満足及びやや満足）の前年度を上回る。 ・ 計画初年度は実態に関するデータを収集する。 <p>(2) 評価方法 雇用率の対象となる職員に対しアンケート調査等を実施する。</p>
4 キャリア形成に関する目標	<p>(1) 障がいを持つ職員が担当する職務の創出</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担うことできる職務を創出する。 ② 市が主催する職員研修等の受講の促進を図る。 <p>(2) 評価方法</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 障がい者雇用の募集時に職務内容を確認する。 ② 研修の受講実績を確認する。
取組内容	
1. 障がいを持つ職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ol style="list-style-type: none"> ① 障害者雇用推進者として人事管理担当の課長補佐又は係長を選任する。 ② 職員のうち、障害者職業生活相談員に必要な基準（令和3年3月31日までの間は経過措置に掲げる基準）を満たすものを障害者職業生活相談員として選任する。（法令で障害者職業生活相談員の選任

	<p>義務が課せられる事業所は、障がい者が5人以上勤務する事業所であるが、選任義務にかかわらず選任する。）</p> <p>③ 必要に応じて、障がい者雇用を推進するための庁内連絡会（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、財政担当職員、企画担当職員、障がい福祉担当職員等）を開催する。</p>
(2) 人材面	<p>① 障害者職業生活相談員資格に選任された者（選任予定者を含む。）について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>② 必要な場合は、就労に関し支援を行う職員を選任する。</p> <p>③ 「鹿島市職員における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」（平成29年4月策定）の浸透や障がい者雇用に関するチラシの作成等により、職員の障がいに関する理解促進、啓発を図る。</p>
2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担当できる職務を創出するため、各職場へのアンケート調査等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行う。</p>	
3. 障がいを持つ職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 執務環境	<p>① 障がいの特性に応じた環境整備に努める。例：段差解消、休憩スペースなど</p> <p>② 障がいの特性に応じた就労支援機器の導入について検討する。例：拡大読書器など</p> <p>③ 措置を講ずるに当たっては、財政に過重な負担とならない範囲で行うものとする。</p>
(2) 募集・採用	<p>① 障がい者雇用の募集に当たって、職務内容を確認し、明確にして募集する。</p> <p>② 障がいの特性に配慮した募集、選考、採用等に努める。</p> <p>③ 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・ 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。
(3) 働き方	<p>① 勤務時間及び勤務曜日の割振りに当たっては、本人との調整の上、行う。</p> <p>② 年次有給休暇等を取得しやすい環境作りに努める。</p>
(4) キャリア形成	<p>① 人事管理担当が主催する研修には受講するよう呼びかけを行う。</p> <p>② 公費で賄う自主研修の対象職員の拡大について検討する。</p> <p>③ 2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出と同様</p>

(5) その他の人事管理	<p>① 定期的な職場の打ち合わせ等通じて、本人の状況把握に行い、必要に応じて上司が面談を行い、健康状況の把握に努める。</p> <p>② 中途障がいを持つこととなった職員（在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員）について、職務内容の変更や職場異動等に対して柔軟に対応し、通院や休暇取得等への配慮を行う。</p>
4. その他	
<p>「鹿島市における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」（平成26年3月14日以後適用）に基づき、鹿島市役所における障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図り、障がい者の活躍の場を拡大する。</p>	

任命権者	鹿島市教育委員会
計画期間	令和2年4月から令和7年3月まで（5年）
障がい者雇用に関する課題	<p>今後は、視覚や聴覚に障がいを持つ方また知的障がいを持つ方の職務の創設を検討する必要がある。</p> <p>全ての障がいを持つ方が働くことができる体制や施設整備が十分でない部分もあり、障がいを持つ職員の活躍のためには各種取組の更なる推進をする必要がある。</p>
目標	
1 採用に関する目標	<p>(1) 雇用率（各年6月1日時点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各年度法定雇用率（令和2年度 2.5% 令和3年度から令和6年度 2.6%）以上を目標とする。 ・ 参考 令和元年度 2.54%（鹿島市合算） <p>(2) 評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理（市長において管理）</p>
2 定着に関する目標	<p>(1) 退職の理由について把握に努め、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(2) 評価方法 人事管理部門で全職員の退職状況についての管理しており、退職意向があった際にはその理由の把握に努める。</p>
3 満足度に関する目標	<p>(1) 仕事に対する満足度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 満足率（満足及びやや満足）の前回調査年度を上回る。 ・ （計画年度期間中で初めて障がい者が在籍した年度は実態に関するデータを収集する。） <p>(2) 評価方法 雇用率の対象となる職員に対しアンケート調査等を実施する。</p>
4 キャリア形成に関する目標	<p>(1) 障がいを持つ職員が担当する職務の創出</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担うことできる職務を創出する。 ② 研修等の受講の促進を図る。 <p>(2) 評価方法</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 障がい者雇用の募集時に職務内容を確認する。 ② 研修の受講実績を確認する。
取組内容	
2. 障がいを持つ職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ol style="list-style-type: none"> ① 障害者雇用推進者として管理担当の課長補佐又は係長を選任する。 ② 職員のうち、障害者職業生活相談員に必要な基準（令和3年3月31日までの間は経過措置に掲げる基準）を満たすものを障害者職業生活相談員として選任する。（障がい者が5人以上勤務する事業所となった場合に限る。） ③ 必要に応じて、障がい者雇用を推進するため、市長やほかの組織

	との情報交換を行う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ① 障害者職業生活相談員資格に選任された者について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ② 必要な場合は、就労に関し支援を行う職員を選任する。 ③ 「鹿島市職員における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」（平成 29 年 4 月策定）の浸透により、職員の障がいに関する理解促進、啓発を図る。
2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担当できる職務を創出するため、各職場の実態確認等を行い、職務の選定及び創出について検討を行う。	
3. 障がいを持つ職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 執務環境	市長やほかの組織との連携を図りながら、障がいの特性に応じた環境整備の就労支援機器の導入について検討する。
(2) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ① 勤務時間及び勤務曜日の割振りに当たっては、本人との調整の上、行う。 ② 年次有給休暇等を取得しやすい環境作りに努める。
(3) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ① 職員研修に受講しやすい環境を作る。 ② 2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出と同様
(4) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ① 定期的な職場の打ち合わせ等通じて、本人の状況把握に行い、必要に応じて上司が面談を行い、健康状況の把握に努める。 ② 中途障がいを持つこととなった職員（在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員）について、職務内容の変更や職場異動に対して柔軟に対応し、通院や休暇取得等への配慮を行う。
4. その他	
「鹿島市における障害者就労施設等からの物品等の調達を推進を図るための方針」（平成 26 年 3 月 14 日以後適用）に基づき、鹿島市役所における障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図り、障がい者の活躍の場を拡大する。	

任命権者	鹿島市議会
計画期間	令和2年4月から令和7年3月まで（5年）
障がい者雇用に関する課題	<p>職員総数が5人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>今後は、視覚や聴覚に障がいを持つ方また知的障がいを持つ方の職務の創設を検討する必要がある。</p> <p>全ての障がいを持つ方が働くことができる体制や施設整備が十分でない部分もあり、障がいを持つ職員の活躍のためには各種取組の更なる推進をする必要がある。</p>
目標	
1 採用に関する目標	<p>(1) 雇用率（各年6月1日時点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各年度法定雇用率（令和2年度 2.5% 令和3年度から令和6年度 2.6%）以上を目標とする。 ・ 参考 令和元年度 2.54%（鹿島市合算） <p>(2) 評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理（市長において管理）</p>
2 定着に関する目標	<p>(1) 退職の理由について把握に努め、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(2) 評価方法 人事管理部門で全職員の退職状況についての管理しており、退職意向があった際にはその理由の把握に努める。</p>
3 満足度に関する目標	<p>(1) 仕事に対する満足度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 満足率（満足及びやや満足）の前回調査年度を上回る。 ・ （計画年度期間中で初めて障がい者が在籍した年度は実態に関するデータを収集する。） <p>(2) 評価方法 雇用率の対象となる職員に対しアンケート調査等を実施する。</p>
4 キャリア形成に関する目標	<p>(1) 障がいを持つ職員が担当する職務の創出</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担うことできる職務を創出する。 ② 研修等の受講の促進を図る。 <p>(2) 評価方法</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 障がい者雇用の募集時に職務内容を確認する。 ② 研修の受講実績を確認する。
取組内容	
3. 障がいを持つ職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ol style="list-style-type: none"> ① 障害者雇用推進者として役職にある職員を選任する。 ② 必要に応じて、障がい者雇用を推進するため、市長やほかの組織との情報交換を行う。
(2) 人材面	<ol style="list-style-type: none"> ① 必要な場合は、就労に関し支援を行う職員を選任する。 ② 「鹿島市職員における障害を理由とする差別の解消の推進に関する

	る対応要領」(平成29年4月策定)の浸透により、職員の障がいに関する理解促進、啓発を図る。
2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担当できる職務を創出するため、各職場の実態確認等を行い、職務の選定及び創出について検討を行う。	
3. 障がいを持つ職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 執務環境	市長やほかの組織との連携を図りながら、障がいの特性に応じた環境整備や就労支援機器の導入について検討する。
(2) 働き方	① 勤務時間及び勤務曜日の割振りに当たっては、本人との調整の上、行う。 ② 年次有給休暇等を取得しやすい環境作りに努める。
(3) キャリア形成	① 職員研修に受講しやすい環境を作る。 ② 2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出と同様
(4) その他の人事管理	① 定期的な職場の打ち合わせ等通じて、本人の状況把握に行い、必要に応じて上司が面談を行い、健康状況の把握に努める。 ② 中途障がいを持つこととなった職員(在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員)について、職務内容の変更に対して柔軟に対応し、通院や休暇取得等への配慮を行う。
4. その他	
「鹿島市における障害者就労施設等からの物品等の調達を推進を図るための方針」(平成26年3月14日以後適用)に基づき、鹿島市役所における障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図り、障がい者の活躍の場を拡大する。	

任命権者	鹿島市農業委員会
計画期間	令和2年4月から令和7年3月まで（5年）
障がい者雇用に関する課題	<p>職員総数が5人前後程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>今後は、視覚や聴覚に障がいを持つ方また知的障がいを持つ方の職務の創設を検討する必要がある。</p> <p>全ての障がいを持つ方が働くことができる体制や施設整備が十分でない部分もあり、障がいを持つ職員の活躍のためには各種取組の更なる推進をする必要がある。</p>
目標	
1 採用に関する目標	<p>(1) 雇用率（各年6月1日時点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各年度法定雇用率（令和2年度 2.5% 令和3年度から令和6年度 2.6%）以上を目標とする。 ・ 参考 令和元年度 2.54%（鹿島市合算） <p>(2) 評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理（市長において管理）</p>
2 定着に関する目標	<p>(1) 退職の理由について把握に努め、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(2) 評価方法 人事管理部門で全職員の退職状況についての管理しており、退職意向があった際にはその理由の把握に努める。</p>
3 満足度に関する目標	<p>(1) 仕事に対する満足度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 満足率（満足及びやや満足）の前回調査年度を上回る。 ・ （計画年度期間中で初めて障がい者が在籍した年度は実態に関するデータを収集する。） <p>(2) 評価方法 雇用率の対象となる職員に対しアンケート調査等を実施する。</p>
4 キャリア形成に関する目標	<p>(1) 障がいを持つ職員が担当する職務の創出</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担うことできる職務を創出する。 ② 研修等の受講の促進を図る。 <p>(2) 評価方法</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 障がい者雇用の募集時に職務内容を確認する。 ② 研修の受講実績を確認する。
取組内容	
4. 障がいを持つ職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ol style="list-style-type: none"> ① 障害者雇用推進者として役職にある職員を選任する。 ② 必要に応じて、障がい者雇用を推進するため、市長やほかの組織との情報交換を行う。
(2) 人材面	<ol style="list-style-type: none"> ① 必要な場合は、就労に関し支援を行う職員を選任する。 ② 「鹿島市職員における障害を理由とする差別の解消の推進に関する

	る対応要領」(平成29年4月策定)の浸透により、職員の障がいに関する理解促進、啓発を図る。
2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担当できる職務を創出するため、各職場の実態確認等を行い、職務の選定及び創出について検討を行う。	
3. 障がいを持つ職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 執務環境	市長やほかの組織との連携を図りながら、障がいの特性に応じた環境整備や就労支援機器の導入について検討する。
(2) 働き方	① 勤務時間及び勤務曜日の割振りに当たっては、本人との調整の上、行う。 ② 年次有給休暇等を取得しやすい環境作りに努める。
(3) キャリア形成	① 職員研修に受講しやすい環境を作る。 ② 2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出と同様
(4) その他の人事管理	① 定期的な職場の打ち合わせ等通じて、本人の状況把握に行い、必要に応じて上司が面談を行い、健康状況の把握に努める。 ② 中途障がいを持つこととなった職員(在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員)について、職務内容の変更に対して柔軟に対応し、通院や休暇取得等への配慮を行う。
4. その他	
「鹿島市における障害者就労施設等からの物品等の調達を推進を図るための方針」(平成26年3月14日以後適用)に基づき、鹿島市役所における障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図り、障がい者の活躍の場を拡大する。	

任命権者	鹿島市監査委員
計画期間	令和2年4月から令和7年3月まで（5年）
障がい者雇用に関する課題	<p>職員総数が5人以内の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>今後は、視覚や聴覚に障がいを持つ方また知的障がいを持つ方の職務の創設を検討する必要がある。</p> <p>全ての障がいを持つ方が働くことができる体制や施設整備が十分でない部分もあり、障がいを持つ職員の活躍のためには各種取組の更なる推進をする必要がある。</p>
目標	
1 採用に関する目標	<p>(1) 雇用率（各年6月1日時点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各年度法定雇用率（令和2年度 2.5% 令和3年度から令和6年度 2.6%）以上を目標とする。 ・ 参考 令和元年度 2.54%（鹿島市合算） <p>(2) 評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理（市長において管理）</p>
2 定着に関する目標	<p>(1) 退職の理由について把握に努め、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(2) 評価方法 人事管理部門で全職員の退職状況についての管理しており、退職意向があった際にはその理由の把握に努める。</p>
3 満足度に関する目標	<p>(1) 仕事に対する満足度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 満足率（満足及びやや満足）の前回調査年度を上回る。 ・ （計画年度期間中で初めて障がい者が在籍した年度は実態に関するデータを収集する。） <p>(2) 評価方法 雇用率の対象となる職員に対しアンケート調査等を実施する。</p>
4 キャリア形成に関する目標	<p>(1) 障がいを持つ職員が担当する職務の創出</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担うことできる職務を創出する。 ② 研修等の受講の促進を図る。 <p>(2) 評価方法</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 障がい者雇用の募集時に職務内容を確認する。 ② 研修の受講実績を確認する。
取組内容	
5. 障がいを持つ職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ol style="list-style-type: none"> ① 障害者雇用推進者として役職にある職員を選任する。 ② 必要に応じて、障がい者雇用を推進するため、市長やほかの組織との情報交換を行う。
(2) 人材面	<ol style="list-style-type: none"> ① 必要な場合は、就労に関し支援を行う職員を選任する。 ② 「鹿島市職員における障害を理由とする差別の解消の推進に関する

	る対応要領」(平成29年4月策定)の浸透により、職員の障がいに関する理解促進、啓発を図る。
2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担当できる職務を創出するため、各職場の実態確認等を行い、職務の選定及び創出について検討を行う。	
3. 障がいを持つ職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 執務環境	市長やほかの組織との連携を図りながら、障がいの特性に応じた環境整備や就労支援機器の導入について検討する。
(2) 働き方	① 勤務時間及び勤務曜日の割振りに当たっては、本人との調整の上、行う。 ② 年次有給休暇等を取得しやすい環境作りに努める。
(3) キャリア形成	① 職員研修に受講しやすい環境を作る。 ② 2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出と同様
(4) その他の人事管理	① 定期的な職場の打ち合わせ等通じて、本人の状況把握に行い、必要に応じて上司が面談を行い、健康状況の把握に努める。 ② 中途障がいを持つこととなった職員(在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員)について、職務内容の変更に対して柔軟に対応し、通院や休暇取得等への配慮を行う。
4. その他	
「鹿島市における障害者就労施設等からの物品等の調達を推進を図るための方針」(平成26年3月14日以後適用)に基づき、鹿島市役所における障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図り、障がい者の活躍の場を拡大する。	

任命権者	鹿島市選挙管理委員会
計画期間	令和2年4月から令和7年3月まで（5年）
障がい者雇用に関する課題	<p>専任職員は少ない機関であり、選挙事務に当たっては臨時非常勤職員（令和2年度から会計年度任用職員）を採用し、その対応を行ってきたが、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>今後は、視覚や聴覚に障がいを持つ方また知的障がいを持つ方の職務の創設を検討する必要がある。</p> <p>全ての障がいを持つ方が働くことができる体制や施設整備が十分でない部分もあり、障がいを持つ職員の活躍のためには各種取組の更なる推進をする必要がある。</p>
目標	
1 採用に関する目標	<p>(1) 雇用率（各年6月1日時点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各年度法定雇用率（令和2年度 2.5% 令和3年度から令和6年度 2.6%）以上を目標とする。 ・ 参考 令和元年度 2.54%（鹿島市合算） <p>(2) 評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理（市長において管理）</p>
2 定着に関する目標	<p>(1) 退職の理由について把握に努め、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(2) 評価方法 人事管理部門で全職員の退職状況についての管理しており、退職意向があった際にはその理由の把握に努める。</p>
3 満足度に関する目標	<p>(1) 仕事に対する満足度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 満足率（満足及びやや満足）の前回調査年度を上回る。 ・ （計画年度期間中で初めて障がい者が在籍した年度は実態に関するデータを収集する。） <p>(2) 評価方法 雇用率の対象となる職員に対しアンケート調査等を実施する。</p>
4 キャリア形成に関する目標	<p>(1) 障がいを持つ職員が担当する職務の創出</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担うことできる職務を創出する。 ② 研修等の受講の促進を図る。 <p>(2) 評価方法</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 障がい者雇用の募集時に職務内容を確認する。 ② 研修の受講実績を確認する。
取組内容	
6. 障がいを持つ職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ol style="list-style-type: none"> ① 障害者雇用推進者として役職にある職員を選任する。 ② 必要に応じて、障がい者雇用を推進するため、市長やほかの組織との情報交換を行う。
(2) 人材面	<ol style="list-style-type: none"> ① 必要な場合は、就労に関し支援を行う職員を選任する。

	② 「鹿島市職員における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」（平成 29 年 4 月策定）の浸透により、職員の障がいに関する理解促進、啓発を図る。
2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいを持つ方が担当できる職務を創出するため、各職場の実態確認等を行い、職務の選定及び創出について検討を行う。	
3. 障がいを持つ職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 執務環境	市長やほかの組織との連携を図りながら、障がいの特性に応じた環境整備や就労支援機器の導入について検討する。
(2) 働き方	① 勤務時間及び勤務曜日の割振りに当たっては、本人との調整の上、行う。 ② 年次有給休暇等を取得しやすい環境作りに努める。
(3) キャリア形成	① 職員研修に受講しやすい環境を作る。 ② 2. 障がいを持つ職員の活躍の基本となる職務の選定・創出と同様
(4) その他の人事管理	① 定期的な職場の打ち合わせ等通じて、本人の状況把握に行い、必要に応じて上司が面談を行い、健康状況の把握に努める。 ② 中途障がいを持つこととなった職員（在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員）について、職務内容の変更に対して柔軟に対応し、通院や休暇取得等への配慮を行う。
4. その他	
「鹿島市における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」（平成 26 年 3 月 14 日以後適用）に基づき、鹿島市役所における障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図り、障がい者の活躍の場を拡大する。	

4 参考

【職場における満足度に関するアンケート調査（例）】

今後の働きやすい環境を作るための調査となりますのでご協力ください。

アンケート調査結果のとりまとめを公表することとなります（公表に当たっては個人が特定されないよう配慮を行います。）。

該当する□に✓でチェックしてください。

- 1 障害者種別 身体 知的 精神

- 2 現在働いていることについての全体評価
 満足 やや満足 どちらでもない やや不満 不満

- 3 現在の仕事内容 満足 やや満足 どちらでもない やや不満 不満

- 4 現在の業務量 満足 やや満足 どちらでもない やや不満 不満

- 5 物理的な業務環境（段差や導線、就労支援機器等）
 満足 やや満足 どちらでもない やや不満 不満

- 6 人的な業務環境（相談相手等）
 満足 やや満足 どちらでもない やや不満 不満

- 7 業務をする上で障がいへの配慮（障がいの特性に合った業務分担等）
 満足 やや満足 どちらでもない やや不満 不満

- 8 受講したい研修の有無
 あり なし