

第2期鹿島市障がい者活躍推進計画

令和7年4月

佐賀県鹿島市

1 計画策定の趣旨

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）が令和元年に改正され、地方公共団体においては、国が策定する障害者活躍推進計画作成指針に即して、「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」を作成することが義務付けられました。

これを受けて、本市においても「鹿島市障がい者活躍推進計画（計画期間：令和 2 年 4 月から令和 7 年 3 月 以下、「第 1 期計画」という。）」を策定し、障がいのある人の雇用の創出や働きやすい職場環境の整備を通じて、自立・社会参加を推進してきたところであり、今後もこれらの取組を継続・充実させることが求められています。

以上のことから、第 1 期計画における取組を振り返り、必要な見直しを行い、「第 2 期鹿島市障がい者活躍推進計画（計画期間：令和 7 年 4 月～令和 12 年 3 月 以下、「第 2 期計画」という。）」を策定し、更なる取組の充実を図ります。

第 1 期計画の策定においては、部局ごとの計画を策定しましたが、市長部局以外の行政委員会等においては職員が少人数であり、市長部局との連携した取組が不可欠であることを踏まえ、効率的・効果的な取組を推進する観点から、第 2 期計画の策定にあたっては全部局を網羅した統一的な目標を掲げて取り組むものとします。

2 第 1 期計画の取組状況

第 1 期計画に掲げた目標に対し、市長部局をはじめとする各部局が連携し、総合的な取組を展開した。その取組状況は以下のとおりです。

（各部局が連携しての取組であるため、鹿島市合算での状況）

(1) 採用に関する目標

時点	職員数 ①	障がい者数 ②	法定雇用 障がい者数 (※1) ③	不足数 (※2) ③-②	実雇用率 ②/①	法定雇用率 【目標値】
R6. 6. 1	410. 5	11. 0	11	0	2. 68%	2. 80%
R5. 6. 1	404. 5	9. 0	10	1	2. 22%	2. 60%
R4. 6. 1	426. 0	10. 0	11	1	2. 35%	2. 60%
R3. 6. 1	418. 0	11. 5	10	0	2. 75%	2. 60%
R2. 6. 1	404. 5	11. 0	10	0	2. 72%	2. 50%

※1 職員数に法定雇用率を乗じて、小数点以下を切り捨てた数字となります。

※2 不足数がマイナスの場合は、0（ゼロ）となります。

(2) 定着に関する目標

- ・退職の状況（任期满了に伴う退職を除く）

令和2年4月から令和7年3月まで間の退職者 2人

退職者には退職時に退職理由の聞き取りを行い、不本意な離職ではないことを確認

(3) 満足度に関する目標

雇用率の対象となる職員に対し、満足度に関するアンケートを毎年度実施しました。

「働いていることについての全体評価」に関する回答は以下のとおりです。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
「満足」・「やや満足」と回答した割合	85.7%	88.9%	60.0%	100.0%	100.0%

(4) キャリア形成に関する目標

- ・障がいを持つ職員が担当する職務の創出について
各部局において職務の創出に関する調査を実施し、各部局の職務を抽出・集約することにより新たな雇用の創出につなげた。
- ・研修の実施について
障がいの有無にかかわらず、全ての職員と同じ研修の受講機会を設けたが、障がいの有る方を対象とした研修は実施できていない。

3 今後の課題

第1期計画の取組状況から障がい者雇用率の達成状況が不十分であったことや令和9年度からの法定雇用率の改定（2.8%➡3.0%）されることから新たな雇用の創出や障がい者の定着率の向上を図るための働きやすい職場環境の更なる改善が求められています。

これらを踏まえて、第2期計画の策定にあたっては、第1期計画の取組を継続しながら、更に推進することで、障がいのある人の自立・社会参加の促進に努めます。

4 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。

5 第2期計画内容

任命権者	鹿島市長、鹿島市教育委員会、鹿島市選挙管理委員会、鹿島市監査委員、鹿島市農業委員会、鹿島市議会
計画期間	令和7年4月から令和12年3月まで（5年）
障がい者雇用に関する課題	現在勤務する障がいのある方の障がいの種別は、肢体や内部に障がいのある方が大半を占めている。これらの方の定着は堅調であるものの高年齢化が進んでおり、今後、高齢を理由に退職されることが予想されることから、引き続き新たな雇用の創出を推進する必要がある。 また、第1期計画期間において課題であった知的障がい者・精神障がい者の新たな雇用については、一部の部署で受け入れ体制を整えて新たな雇用を創出することができたものの、法定雇用率の引上げを見据えて、受け入れ体制を全庁的に拡充し、更なる知的障がい者・精神障がい者の雇用の創出を推進する必要がある。
目標	
1 採用に関する目標	(1) 雇用率（各年6月1日時点） - 各年度法定雇用率（令和7～8年度 2.8% 令和9年度から令和11年度 3.0%）以上を目標とする。 - 参考 令和6年度 2.68%（鹿島市合算） 不足数0 (2) 評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
2 定着に関する目標	(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。 (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。
3 満足度に関する目標	(1) 仕事に対する満足度 満足率（満足及びやや満足）を前年度以上とする。 (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。
4 キャリア形成に関する目標	(1) 障がいを持つ職員が担当する職務の創出 - 計画期間中で知的障がい、視覚障がい、聴覚障がいのある方が担うことできる職務を更に創出するため、全庁的な受け入れ体制の構築。 - 市が主催する職員研修等の受講の促進を図る。 (2) 評価方法 - 障がい者雇用の募集時に職務内容を確認する。 - 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	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

	し、行政委員会等においてはそれぞれに障害者雇用推進者を設置する。 ② 市長部局職員のうち、障害者職業生活相談員に必要な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。) 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。
(2) 人材面	① 障害者職業生活相談員に選任された者(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。 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。
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、聴覚障がいのある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。	
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	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 ② 必要に応じて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 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。
(2) 募集・採用	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。 ② 障がいの特性に配慮した募集、選考、採用等に努める。 ③ 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わない。 ・ 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	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。

(4) キャリア形成	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。 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。 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
(5) 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。
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。	