

# 鹿嶋市職員障がい者活躍推進計画

## (第2期)

令和7年度～令和11年度

令和7年9月 策定  
鹿嶋市



### 【「障害」と「障がい」の表記について】

鹿嶋市では、「障害」という言葉が「人」や「人の状態」を表す場合は、「害」の漢字が否定的なイメージを連想させるため、平仮名で「障がい」と表記しています。これは、障がい者の人権を尊重すること、市民の障がい者への理解を深めることを目的とするものです。

ただし、法律等の用語や団体等の固有名詞は、元の表記に合わせて「障害」と漢字表記しているため、計画書では、「障害」と「障がい」の2つの表記が混在しています。

# 目 次

---

## 第1章 総 論

1	計画策定の趣旨	1
2	第1期計画の評価と課題	1
3	計画の位置づけ	1
4	計画策定の主体	2
5	計画の期間	2
6	周知と公表	2

## 第2章 現 状

1	障がい者雇用率等	3
2	障がいを有する職員の採用	4

## 第3章 目 標

1	採用に関する目標	5
2	定着に関する目標	5
3	満足度に関する目標	6
4	キャリア形成に関する目標	6

## 第4章 取組内容

1	障がい者の活躍を推進する体制整備	7
2	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	8
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	8
4	その他	9

## <資料>

備考及び用語一覧	10
----------	----

## 第1章 総 論

### 1 計画策定の趣旨

障がい者雇用を進めるうえでは、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その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を目指すことが必要です。

本市では、令和2年度に「鹿嶋市障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）」（以下「第1期計画」という。）を策定し、障がいを有する職員の活躍推進に向けて取り組んできましたが、第1期計画期間が終了することに伴い、これまでの取組状況を踏まえ、障がい者雇用率の向上と障がいを有する職員の更なる活躍推進に向けて、新たに「鹿嶋市職員障がい者活躍推進計画（令和7年度～令和11年度）」（以下「第2期計画」という。）を策定しました。

本計画では、法定雇用率の引上げ（※）を見据え、障がいを有する職員の計画的・継続的な採用による障がい者雇用率の向上に取り組むとともに、引き続き、障がいを有する職員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、安心して働くことができる職場環境の整備に取り組んでまいります。

#### ※ 地方公共団体に係る障がい者雇用率について

令和6年4月1日から国及び地方公共団体に係る障がい者雇用率が2.6%から3.0%（教育委員会にあっては2.5%から2.9%）に改めることとされました。なお、経過措置として、令和8年6月30日までの間、国及び地方公共団体に係る障がい者雇用率は2.8%（教育委員会にあっては2.7%）とされています。

### 2 第1期計画の評価と課題

第1期計画では、4つの目標（うち数値目標2つ）を設定し、各年度で概ね目標を達成しましたが、「満足度・ワークエンゲージメントに関する目標」については、具体的な数値目標を設定できなかったため、本計画では具体的な数値目標を設定します。

また、障がいの特性は多岐にわたることから、引き続き、その特性に配慮した職務環境等の整備も求められています。

### 3 計画の位置づけ

本計画は、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。以下「法」と

いう。) 第7条の3第1項に定める「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」とします。

#### 4 計画策定の主体

各機関の任命権者が連携して、策定しています。

機関名	任命権者
市長部局	鹿嶋市長
教育委員会事務局	鹿嶋市教育委員会
議会事務局	鹿嶋市議会議長
農業委員会事務局	鹿嶋市農業委員会
監査委員事務局	鹿嶋市代表監査委員

#### 5 計画の期間

第2期計画の期間は令和7年9月1日から令和12年3月31日までとし、計画の進捗状況や新たな課題、社会情勢の変化等に対応するため、必要に応じて計画の見直しを行います。

#### 6 周知と公表

法第7条の3第4項及び第5項の規定に基づき、第2期計画を作成・変更したときは、職員に周知するとともに、市ホームページで公表します。

##### (障害者活躍推進計画の作成等)

第七条の3 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する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（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

##### 2・3 略

4 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

##### 7 略

## 第2章 現 状

### 1 障がい者雇用率等

法では事業主に対して、法定雇用率（従業員に占める身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の割合）を定め、法定雇用率に相当する人数以上の対象障がい者の雇用を義務付けており（法第43条第1項），国や地方公共団体に対しては、障がい者雇用を率先垂範する立場として、民間企業に対する法定雇用率よりも高い法定雇用率が課されています。

法定雇用率が今後も上昇していくことを踏まえると、障がい者雇用をこれまで以上に促進していく必要があります。

#### 【法定雇用率の推移】

機関名	令和6年4月から 令和8年6月まで	令和8年7月以降
国・地方公共団体	2.8%	3.0%
都道府県、市町村の教育委員会	2.7%	2.9%
民間企業	2.5%	2.7%

#### 【本市の実雇用率】

区分／年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員総数	786人	775人	766人	749.5人	747.5人
障がい者数	20人	22人	20人	21人	23人
実雇用率	2.54%	2.84%	2.61%	2.80%	3.08%
法定雇用率	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%	2.8%

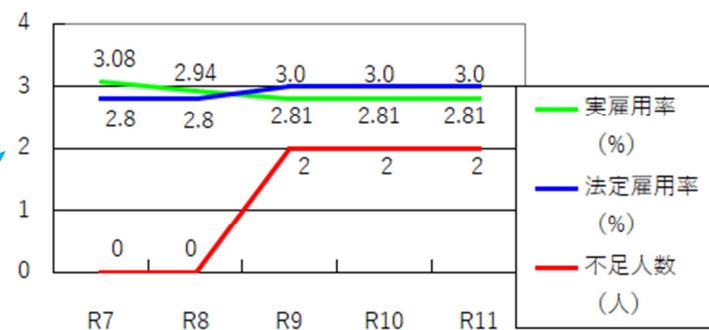
※各年度とも6月1日時点の状況で、法第42条第1項に基づく地方公共団体の特例認定を受けているため、鹿嶋市と鹿嶋市教育委員会を合算しています。

※職員総数は、職員数と短時間勤務職員数に0.5を乗じた数を合計した数です。

※法定雇用率の算出に当たっては、障がいの度合い及び勤務時間等により人数をダブルカウント（ハーフカウント）するため、障がい者数と実人数に相違が生じます。

#### 【令和7年度以降の見込】

新たに障がい者を採用しない場合、令和9年度以降は2人不足する見込です。



## 2 障がいを有する職員の採用

各年度の採用実績等は下記のとおりです。

### 【過去5年間の正職員採用試験実施状況】

年度／職種	一般事務（大卒等）			一般事務（高卒等）		
	募集人数	応募人数	採用人数	募集人数	応募人数	採用人数
令和2年度	1人	1人	0人	1人	0人	0人
令和3年度	1人	1人	0人	1人	2人	1人
令和4年度	1人	0人	0人	1人	0人	0人
令和5年度	1人	0人	0人	1人	1人	0人
令和6年度	1人	1人	0人	1人	0人	0人

### 【過去5年間の会計年度任用職員任用状況】

年度／職種	一般事務嘱託職員	一般事務補助職員
令和2年度	3人	0人
令和3年度	2人	0人
令和4年度	2人	0人
令和5年度	1人	0人
令和6年度	1人	1人（1人）

※（）内の人数は新たに任用した職員数

## 第3章 目 標

### 1 採用に関する目標

法定雇用率は、法律上、各機関が最低限満たすべき水準であることから、本市においても継続的に障がいを有する職員を採用し、計画期間の各年度において、引き続き「法定雇用率の達成」を目標とします。

機関名	各年度の目標
市長部局	法定雇用率以上
教育委員会事務局	(各年度 6 月 1 日時点)
議会事務局	
農業委員会事務局	障がい者雇用の推進に関する理解を進める
監査委員事務局	

※議会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局は職員数が少数で、1人以上の障がい者の雇用義務がないことから、法定雇用率算定の対象外となります。

#### 【評価方法】

各年度の任免状況通報により、障がいを有する職員の把握を行い、適正な進捗管理を行います。

### 2 定着に関する目標

令和 2 年 2 月 14 日に厚生労働省が公表した「障害者雇用促進についての関係資料」によると、障がい者の平均勤続年数は、平成 30 年で身体障がい者が 10 年 2 か月、知的障がい者が 7 年 5 か月、精神障がい者が 3 年 2 か月、発達障がい者が 3 年 4 か月であり、採用後の定着率に課題があると言えます。

また平成 29 年 4 月に独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センターが公表した「調査研究報告書 No.137 障害者の就業状況等に関する調査研究」によると、一般企業への就職から 1 年後の職場定着率は、身体障がい者が 60.8%、知的障がい者が 68.0%、精神障がい者が 49.3%、発達障がい者が 71.5% であり、特に精神障がい者の定着率に課題があると言えます。

本市におきましては、過去 10 年間で採用した、障がいを有する職員の採用後 1 年間の定着率は 100% であり、高い水準で推移していることから、本計画においても採用後 1 年間の定着率を 100% とします。

また、採用した障がいを有する職員が不本意な理由（本人の責によらない職場環境への不適応を原因とする）等で離職する事態が生じないように、職場への定着支援について積極的

に取り組んでいきます。

#### 【評価方法】

障がいを有する職員の退職者数及び、退職理由を年度ごとに整理します。また、人事記録等により、前年度に入庁した障がいを有する職員の定着状況の把握と進捗管理を行います。

### 3 満足度に関する目標

令和2年9月10日に厚生労働省が公表した、令和2年6月1日現在の国の行政機関の在職障がい者に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」では、「現在の府省で働いていることの全体評価」について、90.3%が「満足」、「やや満足」と回答しています。

また、仕事内容や職場環境などの各項目については、7割以上が「満足」、「やや満足」と回答するとともに、「不満・やや不満」と感じている点として、「休憩スペース」、「遠慮なく相談出来る環境」、「障がい特性に合った業務分担・業務指示」等が挙げられるなど、前回調査（令和元年6月1日現在）と大きな傾向の変化はないとしています。

本市におきましては、第1期計画において満足度に関する具体的な数値目標を設定できなかったことから、本計画では、満足度に関する具体的な数値目標設定として、障がいを有する職員（調査の許可を得た者）を対象にアンケート調査等を実施し、「現在の職場で働いていることの全体評価」について、「満足・やや満足」の割合を、厚生労働省が公表した結果と同等の90%以上とすることを目標とします。

#### 【評価方法】

各年度に職員アンケート調査（調査の許可を得た者に限る）を実施し、状況の把握と進捗管理を行います。

### 4 キャリア形成に関する目標

障がいの有無に関わらず、自律的な成長を促すためには、キャリア形成への支援は必要不可欠です。個々の職員の価値観や希望、置かれた状況はさまざまであり、また、将来像やキャリアをどう考えるかもさまざまであることから、面談や人事記録等により毎年度、個々の職員の状況を把握し、新たな職域の開拓や、キャリアアップに繋がる実務経験を積むことができる環境の整備などを行います。

#### 【評価方法】

各年度に業務の見直し等により、障がいを有する職員が活躍できる場の整備を行いつつ、面談や人事記録等により、障がいを有する職員の状況を的確に把握していきます。

## 第4章 取組内容

### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

##### ① 障がい者雇用推進者の選任

障がい者の雇用の促進及び継続を図るために必要な措置等を講じる責任者として、人事担当部長を障がい者雇用推進者に選任します。

##### ② 障がい者職業生活相談員の選任

必要となる資格を有している者や研修・講座を受けた者から障がい者職業生活相談員を選任します（本市では市長部局と教育委員会において選任しています。）。

#### 障害者雇用推進者の職務（法第78条第1項の規定）

- (1) 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- (2) 対象障害者の採用に関する計画（以下「障害者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- (3) 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- (4) 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- (5) 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

#### 障害者職業生活相談員の職務（法第79条第1項の規定）

- (1) 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
- (2) 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること
- (3) 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること
- (4) 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
- (5) 障害者の余暇活動に関すること

#### ③ 人的サポート体制の充実

必要に応じ、外部の関係機関（厚生労働省茨城労働局常陸鹿嶋公共職業安定所、障がいを有する職員が利用している支援機関、健康管理医等）と連携体制を構築し、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を有する職員及び所属する所属長等に周知します。

## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 人事担当課は、現に勤務する障がいを有する職員のほか、新規に採用する障がいを有する職員や中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）の特性・能力等を把握し、業務の適切なマッチングに努めていきます。
- (2) 障がいを有する職員の所属する所属長は、配置後においても、障がいを有する職員の就労の状況を適切に把握し、各々の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、業務量の増減を調整するなど、随時事務分担を見直します。
- (3) 障がいを有する職員の所属する所属長は、障がいを有する職員と定期的に面談を行い、障がいの特性を理解したうえで、職務の選定（既存業務の切出し等）や創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行い、改善に努めていきます。

## 3 障がい者の活躍を推進する環境整備・人事管理

- (1) 職務環境
  - ① 障がいを有する職員からの要望を踏まえ、環境整備について検討を行い、改善に努めていきます。
  - ② 障がいを有する職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した就労支援機器の導入について検討を行い、改善に努めていきます。
  - ③ 継続的に必要な措置を講じるに当たっては、定期的な面談等により、適切な状況把握や体調配慮に努めつつも、所属先の業務内容等に鑑み、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- (2) 募集・採用
  - ① 大学生を対象としたインターンシップにおいて、要望があれば障がいを有する学生の受け入れを行います。
  - ② 計画的に常勤職員の採用を行います。また、一般事務嘱託職員の採用の拡大について検討を行うとともに、一般事務補助職員の採用については必要に応じて随時行なっていきます。
  - ③ 募集及び採用時の合理的配慮に留意し、障がい特性に配慮した採用選考を行います。
  - ④ 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。
    - ・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 時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- ② 勤務時間に係る制度見直しについて検討を行い、時差出勤制度などの柔軟な時間管理制度の利用を進めていきます。
- ③ 治療と仕事の両立支援制度や、障がいを有する職員個々の状態や働き方に対応した制度・仕組みの構築について検討を行います。

### （4）キャリア形成

- ① 障がいを有する職員からの要望を踏まえ、必要に応じて実務研修、向上研修等の教育訓練を行います。
- ② 障がいを有する会計年度任用職員について定期的な面談等により、中長期的なキャリア形成に関する本人の希望（任期終了後にどのような形での就業を希望するか、どんな経験を積み、能力を伸ばしたいと考えるか等）を把握し、任期中のサポートを行います。

### （5）その他的人事管理

- ① 定期的な面談等のほか、必要に応じて人事担当課が隨時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- ② 障がいを有する職員の所属する所属長は、人事評価を実施することやその手続きについて理解を得るため、障がいを有する職員に対し十分な説明を行うとともに、業務目標の設定等に当たっては、業務実績やその能力等に配慮して行います。
- ③ 中途障がい者について、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います。
- ④ 障がいを有する職員が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮に努めます。

## 4 その他

- （1）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（平成24年法律第50号）に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。
- （2）障がい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・製作した物品の販売会を開催します。
- （3）第2期計画の施行に当たっては、障がいを有する職員の意に反した制度の適用等が行われることがないよう、個々の障がい特性を十分に把握・確認をしたうえで、適切な管理を行います。

## 備考及び用語一覧

### 計画の対象となる障がいを有する職員の範囲

本計画では、法第2条第1号の障がい者（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいがあるため、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。）とします。

### 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）（P1）

#### 法定雇用率（P1）

障がい者の職業の安定を図ることを目的として定められており、国・地方公共団体・民間企業等の事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合を一定率（法定雇用率）以上とするように義務付けています。

#### ワークエンゲージメント（P1）

職員が仕事に対してポジティブな感情をもち、充実している状態をいいます。

#### 障がい者雇用推進者（P7）

障がい者雇用の取組の現状と課題を把握したうえで、法定雇用率の達成と障がいを有する職員が活躍できる職場環境の整備を図るために必要な取組を各部署に対して促すほか、厚生労働大臣に対する障がい者の任免状況の報告などの業務を行います。

#### 障がい者職業生活相談員（P7）

障がいを有する職員の職場適応の向上を図り、障がい特性に十分配慮した雇用管理を行うため、障がいを有する職員の職業生活に関する相談及び指導を行います。

#### 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表（P7）

地方公共団体の任命権者は、毎年6月1日時点の障がいを有する職員の任免に関する状況（障がいを有する職員の数、雇用率、障がいの区分別の人数等）を厚生労働大臣に通報することになっています。また、法第40条第2項及び同法施行規則第4条の16の規定に基づき、厚生労働大臣に通報した事項をホームページ等で公表することが義務付けられています。

#### 就労パスポート（P9）

障がい者が、働くうえでの自分の特徴や希望する配慮などを整理し、就職や職場定着に向け、支援機関や職場と必要な支援などについて話し合う際に活用できる情報共有ツールです。