

鹿嶋市障害者活躍推進計画

鹿嶋市

1 本計画策定の目的

本市では、障害者を対象とした採用試験の実施や職場環境の整備などに取り組んできたところですが、障害者の雇用を一層促進することを目的として、令和元年6月に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）の改正が行われ、国及び地方公共団体は、障害者である職員が、その有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍推進の取組を実施することができるよう「障害者活躍推進計画」を策定することとされました。

障害者である職員への合理的な配慮は、障害の有無に関わらず、多くの職員が有する能力を有効に発揮しやすい環境づくりにつながるものであることから、障害者である職員の職場におけるさらなる活躍の推進を図り、もって組織全体の活力を向上させることを目的として、本計画を作成します。

2 本計画の位置付け

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に基づき作成する障害者活躍推進計画です。

目次

1	市長部局	P 1
2	教育委員会事務局	P 4
3	議会事務局	P 7
4	農業委員会事務局	P 8
5	監査委員事務局	P 9

機関名	市長部局
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
鹿嶋市における障害者雇用に関する課題	鹿嶋市においては、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、職員一人一人が障害の特性への理解を深め、相談体制の整備を進める必要がある。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（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 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.62% （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	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、定着状況を把握・進捗管理。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。 （評価方法）職業性ストレス簡易調査を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 現在、担っている職域を踏まえ、新たな職域の開拓を進める。 （評価方法）毎年度、人事記録を基に把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として人事担当部長を選任する（令和2年1月10日に選任済）。 ○令和2年8月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備する。 ○必要に応じ、茨城労働局及び常陸鹿嶋公共職業安定所と連携を図り、体制を整備する。
(2) 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。）について、茨城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。 ○障害に関する理解促進・啓発のための講義等への受講案内をする。 ○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。

		○障害者本人や所属長との面談などにより、随時、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行う。
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		○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを進める。 ○新規に採用した障害者については定期的な面談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。 ○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。
(2) 募集・採用		○障害学生・生徒のインターンシップや職場実習を行う。 ○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。
(3) 働き方		○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する。
(4) キャリア形成		○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する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。 ○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。
(5) その他の人事管理		○随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○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。 ○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。
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

	<p>害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○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・製作した物品の販売会を開催する。</p>
--	--

機関名	教育委員会事務局
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
鹿嶋市における障害者雇用に関する課題	教育委員会事務局においては、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、職員一人一人が障害の特性への理解を深め、相談体制の整備を進める必要がある。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（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 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.62% （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	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、定着状況を把握・進捗管理。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。 （評価方法）職業性ストレス簡易調査を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 現在、担っている職域を踏まえ、新たな職域の開拓を進める。 （評価方法）毎年度、人事記録を基に把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として教育委員会事務局部長を選任する。 ○令和2年8月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備する。 ○必要に応じ、茨城労働局及び常陸鹿嶋公共職業安定所と連携を図り、体制を整備する。
(2) 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。）について、茨城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。 ○障害に関する理解促進・啓発のための講義等への受講案内をする。 ○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。

		○障害者本人や所属長との面談などにより、随時、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行う。
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		○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを進める。 ○新規に採用した障害者については定期的な面談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。 ○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。
(2) 募集・採用		○障害学生・生徒のインターンシップや職場実習を行う。 ○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。
(3) 働き方		○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する。
(4) キャリア形成		○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する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。 ○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。
(5) その他の人事管理		○随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○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。 ○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。
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	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）
鹿嶋市における障害者雇用に関する課題	<p>議会事務局においては、職員の定数が6人の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、市長部局で採用され出向辞令を受けた職員により構成されている。</p> <p>出向により障害者が配置される可能性もあることから、職員一人一人が障害の特性への理解を深め、市長部局と連携を図りながら体制整備を進める必要がある。</p>
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定はしない。
取組内容	<p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>○障害者雇用推進者として議会事務局長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3箇月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、公務部門向け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. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <p>○身体障害等により従来業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、関係機関と連携し、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> <p>○今後、障害者が在籍した場合には、障害者の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <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> <p>定期的な面談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>4. その他</p> <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	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）
鹿嶋市における障害者雇用に関する課題	<p>農業委員会事務局においては、職員の定数が6人の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、市長部局で採用され出向辞令を受けた職員により構成されている。</p> <p>出向により障害者が配置される可能性もあることから、職員一人一人が障害の特性への理解を深め、市長部局と連携を図りながら体制整備を進める必要がある。</p>
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定はしない。
取組内容	<p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>○障害者雇用推進者として農業委員会事務局長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3箇月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、公務部門向け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. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <p>○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、関係機関と連携し、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> <p>○今後、障害者が配置となった場合には、障害者の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <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> <p>定期的な面談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>4. その他</p> <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	監査委員事務局
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
鹿嶋市における障害者雇用に関する課題	<p>監査委員事務局においては、職員の定数が6人の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、市長部局で採用され出向辞令を受けた職員により構成されている。</p> <p>出向により障害者が配置される可能性もあることから、職員一人一人が障害の特性への理解を深め、市長部局と連携を図りながら体制整備を進める必要がある。</p>
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定はしない。
取組内容	<p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>○障害者雇用推進者として監査委員事務局長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3箇月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、公務部門向け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. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <p>○身体障害等により従来業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、関係機関と連携し、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> <p>○今後、障害者が配置となった場合には、障害者の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <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> <p>定期的な面談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>4. その他</p> <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>