

# 鹿児島市職員障害者活躍推進計画取組状況

鹿児島市職員障害者活躍推進計画（R2.4.1～R5.3.31）	令和4年度状況
<b>目 標</b>	
<b>【市長事務部局】</b>	
ア 課題に対する目標	
意見交換会で出された意見を基に、障害のある職員が働きやすい職場環境づくりを進める体制を構築するため、調査・研究を行います。	鹿児島労働局が実施した障害者職業生活相談員資格認定講習等を通じ、他都市や他の公的機関における取組等の情報収集を行った。
イ 採用に関する目標	
毎年6月1日時点の法定雇用率以上	実雇用率 2.60% （法定雇用率2.6%）
<b>【教育委員会】</b>	
ア 課題に対する目標	
意見交換会で出された意見を基に、障害のある職員が働きやすい職場環境づくりを進める体制を構築するため、市長事務部局と連携しながら調査・研究を行います。	市長事務部局と同じ
イ 採用に関する目標	
毎年6月1日時点の法定雇用率以上	実雇用率 2.60% （法定雇用率2.6%）
<b>【消防局・議会事務局・選挙管理委員会・監査事務局・農業委員会】</b>	
ア 課題に対する目標	
意見交換会で出された意見を基に、障害のある職員が働きやすい職場環境づくりを進める体制を構築するため、市長事務部局と連携しながら調査・研究を行います。	市長事務部局と同じ
イ 理解促進に関する目標	
市長事務部局と連携し、職員に対し、障害者雇用の推進に関する理解を促進します。	市長事務部局において障害のある職員への合理的配慮についての研修を行った。
<b>障害者の活躍推進に関する具体的取組</b>	
<b>【共通】</b>	
(1) 計画推進のための体制整備	
ア 障害者の活躍推進に関する組織等の設置	
(ア) 人事課支援調整係（以下「支援調整係」という。）の設置（令和2年4月～） 障害者活躍推進に取り組むための組織を新設し、計画推進や障害のある職員への支援等に取り組みます。	令和2年4月に設置済み

## 鹿児島市職員障害者活躍推進計画取組状況

鹿児島市職員障害者活躍推進計画（R2.4.1～R5.3.31）	令和4年度状況
(イ) 障害者の活躍推進を検討するワーキンググループの設置（令和2年度～） 障害者である職員が活躍できる職場環境の整備について、機関全体で積極的に取り組む体制を整えるため、庁内関係課の係長及び障害のある職員等で構成されるワーキンググループを設置します。	障害者活躍推進計画検討会議において人事課支援調整係が設置されたことで庁内関係課や障害のある職員等との調整がスムーズにできるようになり、定期的なワーキンググループの開催の必要性がなくなったため、必要に応じて開催する方式に変更することを確認した。
(ロ) 障害者活躍推進計画検討会議を設置（令和2年3月～） 障害者活躍推進計画の策定（見直し）と、取組状況の点検・検証を行うため、庁内関係課長及び障害のある職員等で構成される会議を設置します。	令和2年9月に設置済み
<b>イ P D C A サイクルの確立</b> 計画の推進や実施方法の速やかな見直しのため、前記アのワーキンググループ、検討会議等が連携して取り組むための仕組みを整備します。	障害者活躍推進計画検討会議において、人事課支援調整係が設置されたことで庁内関係課や障害のある職員等との調整がスムーズにできるようになり、定期的なワーキンググループの開催の必要性がなくなったため、必要に応じて開催する方式に変更することを確認した。
<b>【教育委員会】</b> (1) 計画推進のための体制整備 <b>ア 関係機関との連携</b> 市長事務部局や鹿児島県教育委員会等の関係機関と連携し取り組みます。	
<b>【共通】</b> (2) 障害者の活躍推進のための体制整備 <b>ア 障害者雇用推進者を選任</b> 令和元年9月に選任済み <b>イ 障害者職業生活相談員を選任【市長事務部局・教育委員会のみ】</b> 令和元年9月に選任済み <b>ウ 障害者職業生活相談員の拡充</b> 今後、支援調整係の職員等が鹿児島労働局の障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講し、相談員の拡充を図ります。 <b>エ 相談窓口を設置（令和2年度～）</b> 障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を支援調整係に新たに設置するとともに、その周知を図ります。 <b>オ 障害者支援相談員を設置【市長事務部局のみ】</b> 障害者の職業生活に関する支援・相談対応を専門的に行う職員を配置します。	令和4年4月から人事課支援調整係の障害者支援相談員を増員した（3人→4人）

## 鹿児島市職員障害者活躍推進計画取組状況

鹿児島市職員障害者活躍推進計画（R2.4.1～R5.3.31）	令和4年度状況
<p>(3) 職務の選定・マッチング等</p>	
<p>ア 採用前面談の実施</p> <p>引き続き採用予定者に対しては、採用担当部署（市長事務部局は人事課）が、採用前に面談を行い、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。</p>	<p>翌年度採用予定者に対して面談を実施した。</p>
<p>イ 管理監督者との面談の実施</p> <p>採用後も、管理監督者（所属長等）による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。</p>	<p>人事評価の面談等を通じ配慮事項等の確認や業務の推進状況の把握を行っている。</p>
<p>ウ 人事担当部署による個別支援の実施</p> <p>人事担当部署（市長事務部局は支援調整係）において、障害者一人ひとりの障害の状況を把握するとともに、本人の意向を確認しながら、業務や職場のマッチング等の支援に努めます。</p>	<p>相談を希望する人に、随時面談等を行い、必要な合理的配慮の把握及び提供を行った。</p>
<p>エ 人事異動時の障害情報の引き継ぎ</p> <p>人事異動時、本人が希望する場合は、異動先の職場においても障害に応じた働き方等の情報を引継ぎ、上司や同僚間で共有できる仕組みを検討します。</p>	<p>意見交換会において、人事異動時の障害情報の引き継ぎをテーマとして協議した。</p>
<p>オ 職務の選定・調整</p> <p>支援調整係において、全庁的な調査等を行い、障害者である職員が行う職務の選定・調整に努めます。</p>	<p>庁内掲示板等において、全庁的に、障害のある職員が従事する業務を募集するとともに、これまでに従事した業務等を紹介することで、障害のある職員が従事する業務の多角化が図られた。</p>
<p>(4) 職場環境の整備</p>	
<p>ア 合理的配慮の提供</p> <p>毎年度、障害者である職員の意見交換会の実施やアンケート等による意見聴取、管理監督者との面談等を通じて、職場環境についての意見や求める配慮を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて合理的配慮の提供を行います。</p> <p>提供にあたっては、「障害者差別解消指針」「合理的配慮指針」を踏まえた上で取り組むこととします。</p>	<p>意見交換会や面談等を通じ、必要とする合理的配慮等の把握及び提供を行った。</p>
<p>イ 定着状況の把握</p> <p>毎年度、障害者である職員の定着状況のデータを把握し、その分析結果を職場環境の整備へ活かすことができるよう取り組みます。</p>	<p>職場環境を理由とした退職なし。</p>

## 鹿児島市職員障害者活躍推進計画取組状況

鹿児島市職員障害者活躍推進計画（R2.4.1～R5.3.31）	令和4年度状況
<p>(5) 職員の採用・育成等</p>	
<p>ア 障害者採用における取組</p>	
<p>(ア)募集案内時の対応</p>	
<p>a ホームページに職員採用に関する試験案内等を掲載する際は、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、適切な方法で周知を行い、障害者が必要な情報を得られるよう、引き続き対応します。</p> <p>b 募集、採用に当たっては、引き続き以下の取扱いを行わないこととします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>	<p>左記の対応を引き続き実施している。</p> <p>左記の取り扱いを行わない運用を徹底している。</p>
<p>(イ)採用選考時の対応</p>	
<p>拡大印刷や点字、筆談による対応、手話通訳者の配置のほか、面接時就労支援機関の職員等の同席を可能とする等、採用試験等の実施にあたり必要な配慮を引き続き提供します。</p>	<p>選考試験受験申込書において希望する配慮を把握し、必要に応じて提供した。</p>
<p>(ウ)法定雇用率の達成を目指した障害者雇用促進【教育委員会】</p>	
<p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指し、障害のある会計年度任用職員の採用等も含めて、他市教育委員会等の障害者雇用の取組を調査・研究し、本市教育委員会に適した対応を検討します。</p>	<p>市長事務部局と教育委員会は令和4年4月に障害者雇用促進法第42条の規定による特例認定を受けた。</p>

## 鹿児島市職員障害者活躍推進計画取組状況

鹿児島市職員障害者活躍推進計画（R2.4.1～R5.3.31）	令和4年度状況																															
<p>イ 多様で柔軟な働き方の調査・研究 勤務時間・休暇制度等を含め、柔軟な配慮や幅のある職務・任用形態について調査・研究します。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症への対応の一環として在宅勤務の試行及び時差出勤を実施した。</p>																															
<p>ウ 職場の上司・同僚への意識啓発 お互いが気持ち良く働ける（休暇取得等）職場環境づくりとして、職業生活における障害者の状況に関して意識啓発を図るための研修等に取り組みます。</p>	<p>障害のある職員への合理的配慮についての研修を行った。</p>																															
<p>（6）優先調達</p>																																
<p>ア 障害者就労施設等への発注等 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に関する法律に基づく障害者就労支援施設等への発注等を通じて、引き続き障害者の活躍の場の拡大を推進します。</p>	<p>障害者就労施設等からの物品等の調達実績は下記のとおり</p> <table border="1" data-bbox="1167 635 2136 986"> <thead> <tr> <th>R4</th> <th>品目</th> <th>具体例</th> <th>調達実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">物品</td> <td>食料品</td> <td>弁当、菓子等</td> <td>322,800</td> </tr> <tr> <td>記念品等（土産品）</td> <td>薩摩焼花瓶、皿、しめ縄等</td> <td>353,680</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">物 品 計</td> <td>676,480</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">役務</td> <td>情報処理</td> <td>点字版印刷物作成</td> <td>4,727,800</td> </tr> <tr> <td>清掃</td> <td>公園清掃、除草作業</td> <td>16,297,600</td> </tr> <tr> <td>その他の役務</td> <td>ふれあい会食、封入作業、クリーニング等</td> <td>15,661,344</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">役 務 計</td> <td>36,686,744</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">合 計</td> <td>37,363,224</td> </tr> </tbody> </table>	R4	品目	具体例	調達実績	物品	食料品	弁当、菓子等	322,800	記念品等（土産品）	薩摩焼花瓶、皿、しめ縄等	353,680	物 品 計		676,480	役務	情報処理	点字版印刷物作成	4,727,800	清掃	公園清掃、除草作業	16,297,600	その他の役務	ふれあい会食、封入作業、クリーニング等	15,661,344	役 務 計		36,686,744	合 計			37,363,224
R4	品目	具体例	調達実績																													
物品	食料品	弁当、菓子等	322,800																													
	記念品等（土産品）	薩摩焼花瓶、皿、しめ縄等	353,680																													
	物 品 計		676,480																													
役務	情報処理	点字版印刷物作成	4,727,800																													
	清掃	公園清掃、除草作業	16,297,600																													
	その他の役務	ふれあい会食、封入作業、クリーニング等	15,661,344																													
	役 務 計		36,686,744																													
合 計			37,363,224																													