

鹿児島市水道局職員
障害者活躍推進計画

(令和2年度～令和4年度)

～障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画～

令和2年3月

鹿児島市水道局

目 次

1	策定にあたって	2
	(1) 策定趣旨	
	(2) 計画期間	
	(3) 周知・公表	
2	各機関における障害者雇用等の状況	3
	(1) 障害者採用選考の実施等	
	(2) 障害者雇用率の状況	
	(3) 意見交換会の状況	
3	目標	4
4	障害者の活躍推進に関する具体的取組	4
	(1) 計画推進のための体制整備	
	(2) 障害者の活躍推進のための体制整備	
	(3) 職務の選定・マッチング等	
	(4) 職場環境の整備	
	(5) 職員の育成等	
	(6) 優先調達	

鹿児島市水道局職員障害者活躍推進計画

～障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画～

1 策定にあたって

(1) 策定趣旨

障害者が自立した生活を送るためには、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、就業機会を確保することが重要です。

鹿児島市役所では、障害者の雇用に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまでも、障害者を対象とした採用試験の実施や対象者の拡大、働きやすい職場環境の整備等、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

このような中、近年では、障害者雇用を進める上で、障害者雇用率の問題だけでなく、障害者の活躍の推進という観点も重要視されてきており、すべての障害者がその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、仕事に充実感と生きがいを感じながら活躍することを目指す取組が求められてきています。

こうしたことを背景に、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障害の有無や障害の程度を乗り越えて、互いに人格と個性を尊重しながら働く社会を実現するためには、自らの能力を最大限に発揮し、自己実現できるよう障害特性に配慮した支援などに取り組んでいくことが大切となります。

そして、これらを通じた公務部門における障害者の活躍は、ノーマライゼーション、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー、ユニバーサルデザイン等の理念の浸透に繋がるものであり、市民サービスの向上の観点からも重要な意味を持ってきます。

以上のようなことを踏まえながら、今回策定した障害者活躍推進計画は、障害のある職員による意見交換会で出された意見も反映させたものいたしました。

今後、本計画のもと、障害のあるすべての職員が、一人ひとりの障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍できる職場づくりにしっかりと取り組んでいきます。

*1【ノーマライゼーション】

障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方

*2【バリアフリー】

物理的な障壁のみならず、社会的、制裁的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方

*3【ユニバーサルデザイン】

施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方

(2) 計画期間

令和2年度から令和4年度までの3年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組実施状況を点検・把握し、必要に応じて計画の見直しを行うとともに、必要な対策を講じることとします。

(3) 周知・公表

計画を変更した際は、庁内電子掲示板への掲載等により、全ての職員に対し周知するとともに市のホームページへ掲載する等適切な方法で公表します。

また、毎年少なくとも一回、計画の実施状況について市のホームページへ掲載する等適切な方法で公表します。

2 障害者雇用等の状況

(1) 障害者採用選考の現状

常勤職員については市長事務部局からの出向職員で構成されているため、障害者に限定した募集・採用はこれまで行っていませんが、市長事務部局と協議し、人事交流を通じて目標達成に近づこう努めています。

(2) 障害者雇用率の状況（令和元年6月1日）

法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
2.5%	419人	10人	2.44%

※障害者数については法規定による換算前の数字（実際の職員数）

令和元年6月1日時点の実雇用率は法定雇用率を下回っていますが、法の基準に基づく障害者の数は確保しています。

(3) 意見交換会の状況

庁内で開催した「障害のある職員意見交換会」では、以下のような指摘や要望事項が出されており、これらは今後の課題として、必要な調査・研究を行います。

ア 必要とする配慮等についての把握や措置に関する体制

障害のある職員が希望する配慮等について、事業主側からの確認、把握した配慮等についての措置が不十分である。

イ 障害特性に応じた働き方への配慮

障害の特性により、定期的な通院を必要とした場合の対応が必要

ウ 障害に関する情報の共有

人事異動の際、本人が望んでいる場合には、上司・同僚へ、障害に応じた働き方等の情報がスムーズに共有される仕組みが必要。

エ 障害者に対する上司・同僚の理解が不十分

障害者本人が、障害特性や通院による休暇取得について周囲の理解が得られにくいと感じ、必要な休暇が取りにくい状況がみられる。

3 目標

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。

※（評価方法）毎年の取組状況点検等により把握・進捗管理

イ 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障害者雇用率	2.44% (令和元年6月1日)	毎年6月1日時点の法定雇用率以上 (令和4年6月1日)

※（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

4 障害者の活躍推進に関する具体的取組

(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

水道局内に下記(ア)を設置するとともに、市長事務局が設置する下記(イ)・(ウ)に参画し、連携して計画推進に取り組みます。

(ア) 局内検討会議の設置（令和2年3月～）

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、局全体で積極的に取り組む体制を整えるため、局内関係部課長等で構成される局内検討会議を設置します。

(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。

(ウ) 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。

イ PDCAサイクルの確立

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。

(2) 障害者の活躍推進のための体制整備

下記アからウを実施するほか、市長事務局が設置するエ・オと連携し取り組みます。

ア 障害者雇用推進者を選任（令和元年9月）

イ 障害者職業生活相談員を選任（令和元年9月）

ウ 局内相談窓口を設置（令和2年度～）

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総務課に新たに設置するとともに、その周知を図ります。

エ 相談窓口を設置（令和2年度～）

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。

オ 障害者支援相談員を設置（令和2年5月）

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。

(3) 職務の選定・マッチング等

ア 人事担当部署による個別支援の実施

総務課において、障害のある職員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。

イ 人事異動時の障害情報の引き継ぎ

市長事務局等からの転任時や人事異動時、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。

ウ 管理監督者との面談の実施

転任・異動後も、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。

(4) 職場環境の整備

ア 合理的配慮の提供

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。

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。

イ 定着状況の把握

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。

(5) 職員の育成等

ア 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。

イ 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。

(6) 優先調達

ア 障害者就労支援施設等への発注等

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等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。