

第2期鹿児島市船舶局職員
障害者活躍推進計画

(令和5年度～令和9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5年3月

鹿児島市船舶局

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	障害者雇用等の状況	3
	(1) 障害者採用選考の現状	
	(2) 障害者雇用率の状況	
	(3) 意見交換会等の状況	
3	目標	3
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	
	(3) 職務の選定・マッチング等	
	(4) 職場環境の整備	
	(5) 職員の採用・育成等	
	(6) 優先調達	

第2期鹿児島市船舶局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。

鹿児島市船舶局では、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の実施や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。

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。

これを受け、鹿児島市船舶局においても、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取り組むため、令和2年3月に、令和2年4月～令和5年3月を計画期間とする「鹿児島市船舶局職員障害者活躍推進計画」を策定し、取組を進めてきました。この計画期間が終了することから、この度、令和5年4月からの「第2期鹿児島市船舶局職員障害者活躍推進計画」を策定しました。

今後も、本計画のもと、障害のあるすべての職員が、個々に持てる能力を発揮し、いきいきと活躍できるような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5年度から令和9年度までの5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、局内掲示板への掲示等により、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

企業職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4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
2.6%	73人	3人	5.48%

※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）

(3) 意見交換会の状況等

市長事務部局において開催された「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、対応を検討いたします。

ア 障害特性に応じた働き方への配慮

障害の特性による、定期的な通院のための休暇手続き等に関する柔軟な対応をしてほしい。

イ 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を検討してほしい。

ウ 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、必要な配慮を申し出にくい状況がみられることから、情報共有のあり方を検討してほしい。

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・研究を行ってまいります。

※（評価方法）毎年を取組状況点検等により把握・進歩管理

イ 採用に関する目標

項目	現状	目標
障害者雇用率	5.48% (令和4年6月1日)	毎年6月1日時点の法定雇用率以上

※（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進歩管理

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

船舶局内に下記(7)を設置するとともに、市長事務部局が設置する下記(イ)・(ウ)に参画し、連携して計画推進に取り組みます。

(7) 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、局内関係課長等で構成される局内検討会議を設置しています。

(イ) 障害者の活躍推進を検討するワーキンググループの開催（令和2年度～）

障害の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必要がある課題が生じた場合、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開催します。

(ウ) 障害者活躍推進委員会(※)の設置（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・検証を行うための、庁内関係課長及び障害のある職員等で構成される委員会を設置しています。

※障害者活躍推進計画検討会議から名称変更

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、障害者活躍推進委員会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

下記アからウを実施するほか、市長事務部局が設置するエ・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 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・相談対応を専任で行う職員を配置します。

(3) 職務の選定・マッチング等

ア 総務課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

市長事務部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、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、障害の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、障害の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) 職員の採用・育成等

ア 多様で柔軟な働き方の推進

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等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。