第２期垂水市職員障害者活躍推進計画

（令和８年度～令和 12 年度）

令和８年３月

目次

第１　総論 3

１　策定の趣旨 3

２　策定主体 3

３　計画期間 4

４　計画の周知及び公表 4

５　計画の実施状況の点検及び公表 4

第２　本市における障害者雇用等の状況 5

１　障害者採用選考の実施等 5

２　障害者雇用の状況 5

３　定着率の状況 6

４　満足度、ワーク・エンゲージメントの状況 6

第３　目標 7

１　採用に関する目標 7

２　定着に関する目標 7

３　キャリア形成に関する目標 7

４　満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標 8

第４　取組内容 9

1　障害者の活躍を推進する体制整備 9

⑴　組織面 9

⑵　人材面 10

2　障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 10

3　障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 11

⑴　職務環境 11

⑵　募集・採用 11

⑶　働き方 12

⑷　キャリア形成 12

⑸　その他の人事管理 12

4　その他 13

※本文中の【　】表示は、取り組む機関名を掲載しています。なお、【共通】はすべての機関が共通して取り組むものです。

第１　総論

１　策定の趣旨

○　令和元年６月、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確化されるとともに、「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」を作成することとされました。

○　これを受け、本市においても、令和３年３月に「障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある職員それぞれが能力を発揮し、活躍できる職場環境の整備に取り組んできました。

○　これからも、障害者雇用に対する職員の理解も深めながら、障害者雇用の推進に取り組むため、「第２期垂水市職員障害者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定します。

２　策定主体

○　計画の策定に当たっては、各任命権者及び当該機関の障害のある職員が計画に参画し、かつ、機関ごとに目標の達成度や取組の実施状況を把握することができるため、連名で策定することとします。

『策定主体』

垂水市長（水道事業管理者の権限を行う市長を含む。）、垂水市教育委員会、垂水市議会、垂水市選挙管理委員会、垂水市代表監査委員、垂水市農業委員会、垂水市消防長

3　計画期間

○　令和８年４月１日から令和 13 年３月 31 日までの５年間とします。

○　計画期間内において、実施状況の点検を行い、点検結果を踏まえて計画の見直しを行うことがあります。

4　計画の周知及び公表

○　計画を作成・変更した際は、庁内電子掲示板への掲載など、適切な方法で周知します。

○　また、市公式ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

5　計画の実施状況の点検及び公表

○　計画に基づく取組の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等について点検等を行い、市公式ホームページへの掲載により公表することとします。

第２　本市における障害者雇用等の状況

１　障害者採用選考の実施等

【市長部局・教育委員会】

○　正規職員について、採用試験に障害者を対象とした試験区分は設けていませんが、受験申込書に障害の種類及び受験時に配慮を希望する事項の記入項目を設けており、障害者の受験から採用後までの配慮を想定しています。

○　必要に応じて、会計年度任用職員の採用試験に障害者を対象とした試験区分を設けています。

【議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査事務局・農業委員会事務局・消防本部】

○　各機関の人数等から、障害者の法定雇用義務は生じないことに加え、正規職員については市長部局からの出向職員等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。

２　障害者雇用の状況

【市長部局・教育委員会】

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
2.80%	361 人	14 人	3.88%

※特例認定を受けている教育委員会を合算した数値

※障害者任免状況通報（令和７年６月１日）における数値

3　定着率の状況

【市長部局・教育委員会】

		R3	R4	R5	R6	R7
定着率（採用後６か月）	正規職員	-	-	-	-	-
	会計年度任用職員	100%	-	100%	-	-
定着率（採用後１年）	正規職員	-	-	-	-	-
	会計年度任用職員	100%	-	100%	-	-

※市長部局・教育委員会を合わせた数値

4　満足度、ワーク・エンゲージメントの状況

【市長部局・教育委員会】

満足度の全体評価	ワーク・エンゲージメント
100%	100%

※満足度の全体評価の状況は、令和７年度アンケート調査における「満足」「やや満足」の合計値

※ワーク・エンゲージメントの状況は、令和７年度アンケート調査における「そうだ」「まあそうだ」の合計値

※市長部局・教育委員会を合わせた数値

※ワーク・エンゲージメントとは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の３つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念です。

第３　目標

１　採用に関する目標

【市長部局・教育委員会】

項目	現状	目標
実雇用率	3.88% （令和７年６月１日）	毎年６月１日時点の法定雇用率以上 （令和８年度：3.00%）

«評価方法»

毎年の障害者任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

２　定着に関する目標

【共通】

目標	不本意な離職を極力生じさせない。

«評価方法»

毎年の障害者任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。

３　キャリア形成に関する目標

【共通】

目標	個人の意欲や希望等を人事異動希望調査等により把握し、担当する職域を拡大する。

«評価方法»

人事異動希望調査を基に希望等の把握と進捗管理を行う。

4　満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【共通】

	満足度の全体評価	ワーク・エンゲージメント
目標	現状維持（100%）	現状維持（100%）

«評価方法»

毎年６月時点で在籍している障害者である職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。

第４　取組内容

１　障害者の活躍を推進する体制整備

⑴　組織面

【市長部局】

○　障害者雇用推進者として総務課長を選任します。

○　障害者職業生活相談員として総務課人事行政係職員を選任します。

○　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）を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関（鹿児島労働局、鹿屋公共職業安定所等）と連携して取り組みます。

○　役割分担及び各種相談先を整理し、関係職員間で情報を共有します。なお、役割分担や各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

【教育委員会】

○　障害者雇用推進者として教育総務課長を選任します。

○　組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者）を整備するとともに、必要に応じて障害者職業生活相談員（総務課人事行政係職員）、組織外の関係機関（鹿児島労働局、鹿屋公共職業安定所等）と連携して取り組みます。

○　役割分担及び各種相談先を整理し、関係職員間で情報を共有します。なお、役割分担や各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

【議会事務局・選挙管理委員会・監査委員事務局・農業委員会事務局・消防本部】

○　各機関については市長部局からの出向職員等で構成されているため、障害者雇用推進者として総務課長を選任します。

○　人的サポート体制については、必要に応じて障害者雇用推進者（総務課長）、障害者職業生活相談員（総務課人事行政係職員）を中心としたサポート体制の構築を図ります。

⑵　人材面

【共通】

〇　職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）は、鹿児島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することとします。

〇　障害者が配属されている部署の職員を中心に、鹿児島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポート養成講座」の受講参加を募り（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）、職場全体として合理的配慮への理解が深まるよう推進することとします。

2　障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

【共通】

〇　新規採用や人事異動の機会に面談等を行い、業務や環境が適合しているか確認し、適合していないと判断した場合は職務の再選定や創出を検討します。

3　障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

⑴　職務環境

【共通】

○　基礎的環境整備として、障害者からの要望を踏まえ、障害者が利用しやすい環境整備を検討します。

○　障害者からの要望を踏まえ、必要に応じて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検討します。

○　新規に採用した障害者については、定期的に面談により必要な合理的配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

○　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します。

⑵　募集・採用

【共通】

○　会計年度任用職員の採用選考時に障害者枠による募集を行い、申込者全員の面接を実施した上で人事配置を行うことで、障害者と業務のミスマッチを防ぎます。また、場合によっては新しい業務の掘り起こしも行います。

○　障害者の募集に当たっては、鹿屋公共職業安定所や鹿児島県大隅地域振興局とも情報を共有します。

○　正規職員の採用試験時には、障害がある受験者に対し試験会場や試験実施に必要な配慮事項の事前調査を実施し、可能な限り配慮します。

○　募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。（※消防職は一部例外あり）

・　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。

⑶　働き方

【共通】

○　時差出勤等に関する環境を整え、柔軟な働き方の推進を検討します。

○　時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進し、障害特性を考慮した働きやすい環境を整備します。

⑷　キャリア形成

【共通】

○　本人の希望等を踏まえ、実務研修や向上研修等の教育訓練を実施します。

⑸　その他の人事管理

【共通】

○　必要に応じて本人や所属長に現状確認を行い、状況把握・体調配慮を行います。

○　障害者からの要望を踏まえ、障害の特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置を講じます。

○　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、キャリア形成等に取り組みます。

4　その他

【共通】

○　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）に基づく障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、「垂水市障害者就労施設等からの物品等の調達推進方針」に定める調達の目標の達成に向けて努めるとともに、その内容や調達先施設の拡大を図ります。

○　職員は障害者差別解消法に基づく垂水市職員対応要領に基づき、不当な差別の禁止や合理的配慮の提供に関し適切に対応します。