

# 鹿児島県障害者活躍推進計画

## 第1 総論

### 1 策定の趣旨

- 本県では、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。以下「障害者雇用促進法」という。）の理念等を踏まえ、これまで、障害者を対象とする職員採用選考試験による採用や、障害者である職員が働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。
- しかしながら、平成30年、公務部門における対象障害者の不適切計上の実態が全国的に判明し、本県においても過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、対象となる障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが判明しました。
- これを受け、障害者を対象とする職員採用試験での採用予定人員を拡大したほか、非常勤職員としての新たな雇用を創出するなど、早期の法定雇用率達成に向けて努めたところですが、令和元年6月1日現在の障害者雇用率は2.02%にとどまっています。
- 令和元年6月、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。
- このことから、本県では、障害者雇用促進法の理念等を踏まえ、このたび、「鹿児島県障害者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画に基づき、早期の法定雇用率達成を目指すとともに、障害者である職員が働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。

### 2 策定主体

- 鹿児島県知事部局において策定します。  
なお、必要に応じ、各任命権者機関と連携して対応します。

### 3 計画期間

- 令和2年4月1日から令和4年3月31日までの2年間とします。
- 計画期間内において、毎年度、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

- 本計画については、職員が知りうるように電子メールによる送付など適切な方法で周知します。
- また、県の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

- 本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、県の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 目標

### 1 採用に関する目標

- (1) 目標  
障害者雇用率（各年度6月1日時点）：法定雇用率以上
- (2) 評価方法  
毎年の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

- (1) 目標  
不本意な離職を極力生じさせない  
※ 今後、障害者である職員の定着状況を把握する予定です。
- (2) 評価方法  
毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。

### 3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

- (1) 目標  
ア 満足度の全体評価：前年度を上回る  
イ 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します。
- (2) 評価方法  
毎年4月時点で在籍している障害者である職員（新規採用職員を除く。）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3 取組内容

### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

- (1) 組織面  
ア 人事課長等の関係所属長を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である職員に参画を呼びかけます。  
「障害者雇用推進チーム」については少なくとも年1回、実務者チームについては適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検や、計画の見直し等を議題として扱います。  
イ 障害者である職員や職場の支援担当者が相談できる体制を整備します。
- (2) 人材面  
ア 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。  
イ 障害に関する理解促進・啓発に資するため、障害者である職員が所属する職場の支援担当者等から、提供している合理的配慮等を確認し、必要に応じて共有を行います。

## 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 職員採用試験の合格者に対し、採用前に面談を実施し、障害特性や希望等を確認した上で配置する所属を決定します。
- (2) 必要な都度面談を行い、障害者である職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

## 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

ア 障害者である職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入等の環境整備を検討します。

イ 新規に採用した障害者である職員については、定期的に面談等により必要な配慮等を確認し、継続的に必要な措置を講じます。

### (2) 募集・採用

ア 大学生等を対象としたインターンシップについて、障害者である大学生等の参加が可能であることを明示して、案内します。

イ 事務補助等の軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めます。

ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること
- ・ 「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こと
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること

### (3) 働き方

ア 時差出勤に関する環境を整え、柔軟な働き方を推進します。

イ 必要に応じて、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ます。

### (4) キャリア形成

非常勤職員について、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て必要な助言等を行います。

また、任期終了前に職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。

### (5) その他の人事管理

ア 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

イ 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、職場復帰や職務の遂行に必要な知識、技能等を修得させるための研修への配慮、通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

ウ 所属長等による面談等を通じて、障害特性や希望等を確認した上で配置する所属を決定します。

#### 4 その他

- (1) 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への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。
- (2) 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、「鹿児島県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。