

鎌倉市障害者活躍推進計画

令和7年（2025年）
鎌 倉 市

はじめに

本市では、「障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年7月25日法律第123号。以下「法」という。)」に基づき障害者雇用の促進を図り、平成27年(2015年)以降、令和5年(2023年)に至るまで法定雇用率を上回るなど安定的な実績を残し、さらなる向上をめざしてきたところです。

また、平成30年(2018年)には、障害のある方の社会参加、自立に向け、障害者雇用の促進することを目的とした「鎌倉市障害者二千人雇用センター」を開設するなど、本市では、全ての人がお互いに人格、個性、多様な生き方などを尊重し合い、共に支え合える環境がある「共生社会」の実現をめざしています。

しかしながら、自治体及び民間事業者ともに年々障害者雇用に力を入れている中で、安定して障害者を雇用し続けることは厳しさを増しています。令和6年(2024年)には法定雇用率を下回る結果となり、さらに、令和8年(2026年)には法定雇用率の引き上げが予定されていることから、障害者雇用に一層の注力が求められています。

この計画は、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年(2019年)法律第36号)」が施行され、また厚生労働省が発出した障害者活躍推進計画作成指針(令和元年(2019年)厚生労働省告示第198号)によりその具体的な考え方が示されたことから、これに即して「鎌倉市障害者活躍推進計画」として、今後の障害者雇用の推進及びその職業の安定に関する方針を明らかにするために令和2年(2020年)に策定したもので、計画策定から5年が経過することから、今回、令和7年(2025年)4月を始期とする計画として改定をするものです。

各任命権者が連携して取り組むことで、この計画の実効性が高まるものとなることから、鎌倉市長、鎌倉市教育委員会、鎌倉市消防長、鎌倉市議会議長、鎌倉市選挙管理委員会、鎌倉市代表監査委員、鎌倉市農業委員会、鎌倉市公平委員会、鎌倉市固定資産評価審査委員会の連名とし、一体となって障害のある職員を含め全ての職員が働きやすいと感じる職場づくりに向けて取組を推進していきます。

令和7年（2025年）

鎌倉市長

鎌倉市教育委員会

鎌倉市消防長

鎌倉市議会議長

鎌倉市選挙管理委員会

鎌倉市代表監査委員

鎌倉市農業委員会

鎌倉市公平委員会

鎌倉市固定資産評価審査委員会

鎌倉市障害者活躍推進計画

機関名	鎌倉市役所
任命権者	鎌倉市長、鎌倉市教育委員会、鎌倉市消防長、鎌倉市議会議長、鎌倉市選挙管理委員会、鎌倉市代表監査委員、鎌倉市農業委員会、鎌倉市公平委員会、鎌倉市固定資産評価審査委員会
計画期間	令和7年（2025年）4月から令和12年（2030年）3月まで（5年間） なお、期間内において毎年度、取組状況等を確認・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。
鎌倉市における障害者雇用に関する課題	本市においては、平成27年（2015年）以降、令和5年（2023年）に至るまで法定雇用率を上回り、さらなる向上のため、積極的に障害のある方の採用及び安定的な雇用の継続に努めてきましたが、令和6年（2024年）に法定雇用率を下回りました。 令和8年（2026年）には法定雇用率の引き上げ（3.0%）が予定されていることから、これを上回ることを目標として障害のある方の採用を行い、また、在職中の職員が障害を理由に不本意な離職に至らないよう、職場への定着を図るための環境整備及び組織的なサポートを行う必要があります。

目標	
(1) 採用に関する目標	<p>1 令和8年(2026年)6月1日時点の実雇用率を法定雇用率(3.0%、引き上げ後の法定雇用率)以上とし、令和7年度中に10人程度の採用を図ります。</p> <p>2 令和11年(2029年)6月1日時点の実雇用率を3.50%以上とし、各年度において2人程度の採用をめざします。</p> <p>【現 状】令和6年(2024年)6月1日時点の実雇用率 2.30% (※令和5年(2023年)6月1日時点は2.86%)</p> <p>【評価方法】毎年の雇用状況調査により確認します。</p>
(2) 定着に関する目標	<p>前年度の定着状況等のデータを集計し、計画の推進に活用し、不本意な離職を極力生じさせないように努めます。</p> <p>【現 状】毎年の雇用状況調査時に定着状況を確認</p> <p>【評価方法】毎年の雇用状況調査時に定着状況を確認します。</p>
取組内容	
1. 障害のある方の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用の促進及び障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るために障害者雇用推進者として職員課担当課長を選任します。</p> <p>○障害のある職員からの相談やサポートに組織的に対応できるよう、人事を所管する職員課だけでなく、障害福祉を所管する課、鎌倉市障害者二千人雇用センター等の外部の支援組織と連携を図るとともに、必要に応じて、新たにジョブコーチ※の採用も検討するなど、体制を整備します。</p> <p>※ジョブコーチとは、障害のある人がスムーズに職場で働くためのサポートをする人を指します。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された職員(選任予定を含む)全員について、神奈川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し、必要な知識の習得に努めます。</p> <p>○障害のある職員が配属されている職場の職員を中心に、神奈川労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、必要な知識の習得に努めます。</p> <p>○障害のある職員が配属されている職場の同僚・上司を対象として、蓄積された対応のノウハウや課題が生じた事例の共有を行う場を設けるとともに、全庁的に障害に関する理解促進・啓発のための研修を行います。</p>

2. 障害のある方の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障害のある職員に対し定期的に意向調査を行うことにより、その能力や希望を踏まえた職務の選定や創出を行います。</p> <p>○定期的に面談等を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングが成されているかを点検し、必要に応じて改善を行います。</p>
3. 障害のある方の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○障害のある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入（例：拡大読書器、読み上げソフト、音声認識ソフト）等を拡充していきます。</p> <p>○定期的な面談等により配慮が必要な事柄を把握し、継続的に措置を講じます。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、職場の過度な負担にならない範囲で適切に実施します。</p> <p>○業務との適切なマッチングを行っていくに当たっては、業務の切り出しをするとともに、障害特性との相性等を考慮します。</p> <p>○障害のある職員が気軽に相談ができる体制を整備していきます。</p>
(2) 募集・採用	<p>○障害のある方の採用募集に当たり、常勤職員や任期付職員、会計年度任用職員の採用試験にそれぞれ障害者の枠を設定し、多様な働き方を推進します。</p> <p>○採用試験情報を広く周知し、本市での就労を希望する方に情報が届くよう、広報かまくらやホームページへの掲載、SNSでの情報発信、ハローワークでの求人票の掲示のほか、市内外の就労移行支援事業所等への情報提供などアウトリーチに努めます。</p> <p>○本計画に基づく障害のある方の活躍の基本となる職務の選定・創出及び障害のある方の活躍を推進するための環境整備・人事管理について、受験者へ適切に周知します。</p> <p>○採用選考に当たり、障害のある受験者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置など障害の特性への配慮を行います。</p> <p>○募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。</p> <p>（１）特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。</p> <p>（２）自力で通勤できること、介助者なしで業務遂行が可能であるこ</p>

	<p>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。</p> <p>(3) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。</p>
(3) 働き方	<p>○研修等を通じて職場の同僚・上司が障害に関する理解を深め、障害のある職員が時間単位又は半日単位で年次有給休暇を取得した際の柔軟な業務体制の確保や、それ以外の各種休暇を積極的に取得しやすい環境づくりに努めます。</p> <p>○これまでの概念にとらわれない柔軟な働き方(例:テレワーク勤務、時差勤務)による障害のある職員の活躍のあり方を検討します。</p>
(4) キャリア形成	<p>○常勤職員については、障害のない職員と同等のキャリア形成に関する支援(各種人材育成に係る取組等)を行います。また、異動を行う際は各々の障害の特性に配慮します。</p> <p>○会計年度任用職員については、定期的な面談等により中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、会計年度任用職員としての再度の任用又は任期付職員や常勤職員の採用試験の受験、任期満了後の民間企業等への就労に繋がるよう任用期間中のサポートに努めます。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等を実施します。</p> <p>○ワークステーションかまくらでの就労機会を経て、会計年度障害者事務補助職員等での登用にも繋がるよう、支援のあり方やワークステーションかまくらの拡大を検討していきます。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時に面談を実施し、状況の把握や体調等への配慮を行います。</p> <p>○障害のある職員からの要望を踏まえ、各々の障害の特性に配慮した職場における介助や通勤における配慮等の措置が可能となるように努めます。</p> <p>○在職中に疾病又は事故等により障害者となった職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定並びに職場への定着を図るための環境整備、通院等への適切な配慮、働き方の検討を行います。</p> <p>○本人が希望する場合には、「就労パスポート(※)」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を行います。</p> <p>※ 厚生労働省が作成した、働く上での自分の特徴やアピールポイント</p>

		ント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向けて、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツールのことです。
4. その他		
		○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施設等への発注等を通じて、障害のある方の活躍の場の拡大を推進します。

令和7年（2025年）
鎌倉市障害者活躍推進計画
鎌倉市総務部職員課