

逗子市障がい者活躍推進計画

1 経緯と目的

本市では、これまでも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）に基づき障がい者雇用の促進を図ってきたところです。

今般、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」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「逗子市障がい者活躍推進計画」として今後の障がい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ものです。

この計画では、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、障がいのある職員がその障がい特性や個性に応じて能力を発揮できる環境を整備していくことを目的とします。

2 作成主体（任命権者）

障がいのある職員の活躍推進に向けた取組の効果的な推進及び進行管理の観点から、逗子市長、逗子市消防長、逗子市議会議長、逗子市教育委員会、逗子市選挙管理委員会、逗子市代表監査委員が連名で計画を作成します。

3 計画期間

令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）まで（5年間）とします。なお、計画期間内においても、毎年度の取組状況等を検証し、必要に応じて見直しを行います。

4 障がい者雇用に関する課題

本市においては、平成29年度以降法定雇用率は達成していますが、引き続き安定的な障がい者雇用に継続するとともに、在職中の障がいのある職員の不本意な離職を生じさせないように、組織としての体制整備やサポートの必要があります。

5 目標

(1) 採用に関する目標

令和6年6月1日時点で実雇用率を法定雇用率（2.60%）以上とします。

平成27年度から令和元年度までの実雇用率（各年度6月1日現在）及び計画終期における目標値は、次のとおりです。

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	目標値 (R6年度)
実雇用率	2.22%	2.12%	2.22%	2.64%	2.68%	2.60%
法定雇用率	2.30%	2.30%	2.30%	2.50%	2.50%	2.60%

評価方法は、毎年任免状況通報により把握・管理していきます。

(2) 定着に関する目標

現在、障がいのある職員の定着に関する指標はありませんが、前年度の定着率等のデータを集計し、計画の推進に活用します。

6 取組内容

(1) 活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 各任命権者において、障がいのある人の雇用の促進及び雇用の継続を図るために必要な措置等を講じる責任者となる障がい者雇用推進者として、人事主管課長を選任します。
- 障がい者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者活躍推進計画検討会議」を設置するとともに、障がいのある職員に参画を呼びかけ、「障がい者活躍推進チーム」を設置します。
- 「障がい者活躍推進計画検討会議」は、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。
- 「障がい者活躍推進チーム」は、計画推進に係る具体的な課題があった際に、障がい者雇用推進者及び「障がい者活躍推進計画検討会議」に意見・提言を行います。
- 組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者活躍推進計画検討会議、障がい者活躍推進チーム等）を整備するとともに、組織外の関係機関（神奈川県労働局、その他障がいのある職員が利用する支援機関）と連携体制を

構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、共有します。

イ 人材面

- 障がいのある職員からの相談及び支援を行うために、障がい者職業生活相談員を選任します。選任された者（選任予定者を含む。）全員について、神奈川県労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させます。
- 障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、神奈川県労働局が開催する「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、参加を募ります。

(2) 活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障がいのある職員に対して、必要な面談や意向調査等を通じて意向を確認し、特性や能力等を踏まえて職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用又は部署異動その他必要な面談を行い、障がいの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、支援体制について必要に応じた対応を行います。

(3) 活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 障がい者活躍推進チームでの検討などを通じて、障がいのある職員の要望を踏まえ、過重な負担にならない範囲で施設のバリアフリー化や就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。
- 必要な面談等により、状況把握・体調配慮を行うほか、体調等の状況によっては、障がい者職業生活相談員や産業医との面談を設けます。新規に採用した障がいのある職員については、必要な配慮等の把握を行い、継続的な措置を講じます。
- 障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置を検討します。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえたつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- 全職員が障がいを理解し、各職場で合理的配慮に係る取組を進めることができるよう、研修を実施するなど支援していきます。

イ 募集・採用

- 障害者雇用率等を踏まえ、障がいのある人を対象とする採用計画を検討し、積極的な採用を行っていきます。検討に当たっては、常勤職員だけでなく、短時間勤務職員や会計年度任用職員も含め、多様な働き方から選択できるようにします。
- 採用選考に当たり、障がいのある人からの要望を踏まえ、可能な限り、試験において、障がい特性に配慮した受験時の対応や採用後の職務選定を工夫し、特定の障がい限定しない職員の採用に取り組みます。
- 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がい限定する。
 - ・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。
- 障がいのある人の自立を図るため、障がい者就労支援員を設置し、特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習等の就労に必要な支援に、積極的に取り組みます。

ウ 働き方

- 時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- 時間単位の年次有給休暇又は療養休暇などの各種休暇の利用を促進します。

エ キャリア形成

- 常勤職員については、引き続き、障がいの有無にかかわらず、意向申告や定期的な面談等を踏まえキャリア形成を支援します。
- 会計年度任用職員については、本人のキャリア形成の意向を踏まえ、サポートに努めます。

オ その他の人材管理

- 在職中の疾病・事故等により、中途障がいを負った職員について、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、

キャリア形成等の取組を行います。

- 本人が希望する場合には、支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

(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（平成24年法律第50号）及び逗子市障害者就労施設等からの物品等の調達方針に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。