

伊勢原市チャレンジドサポート・プラン

2025－2029

令和7年度－令和11年度

令和7年3月策定

はじめに

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の多くの機関において、障がい者雇用義務制度の対象となる障がい者の範囲に誤りが見られたことから、法定雇用率を達成していない状況であった不適切計上の問題が明らかになりました。

こうした中、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自立的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」という。）が改正されました。この法律においては、国や地方公共団体に対して、法の趣旨に即した「障害者活躍推進計画」の策定が義務づけられました。

本市では、この法律の趣旨に基づき、事業主として障がいのある職員がその有する能力を有効に発揮し、職業生活において活躍することができる環境づくりを進めていくため、各任命権者の連携の元、令和2年に第1期計画となる「伊勢原市障がいのある職員の活躍推進プラン」を策定し、取組を推進してきました。

令和5年3月に障害者雇用対策基本方針の一部が改正され、全ての事業主の責務に、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されたことを踏まえ、障害者活躍推進計画策定指針についても、公務部門における障害者活躍の推進に関する取組をより一層進め、障がい者の雇用の質の向上を図るため、所要の改正がされました。

本市においても、SDGs（令和12年までの国際目標である持続可能な開発目標）の「誰一人取り残さない」社会の実現の理念に則し、法定雇用率の段階的な引き上げへの対応を行うとともに、引き続き、障がいのある方の活躍の場の拡大に向けた取組をさらに進めていくため、第1期計画での取組を踏まえ、新たな指針で示された定着率の目標設定や定着に向けた支援について、第2期計画へ反映を行い、障がいのある職員の職業生活が充実したものとなるよう、計画に基づく様々な施策の実現に向けて、各任命権者が責任を持って着実に取り組んでいきます。

市長

消防長

市議会議長

教育委員会

選挙管理委員会

代表監査委員

農業委員会

目 次

1	計画の概要	1
	（１）プランの位置づけ	1
	（２）プラン名称	1
	（３）計画期間	1
	（４）推進体制	1
	（５）周知・公表	1
2	障がいのある職員の雇用に関する現状と課題	2
3	障がいのある職員の活躍推進に向けた目標	3
4	障がいのある職員の活躍推進に向けた取組	4
	（１）推進体制の整備	4
	（２）業務の選定・マッチング等	4
	（３）職場環境等の整備	5
	（４）職員の採用・育成等	5
	（５）優先調達等	6
5	用語解説	7

1 計画の概要

(1) プランの位置づけ

本プランは、障害者雇用促進法に基づく、「障害者活躍推進計画」として策定するものです。

策定にあたっては、各任命権者は連携しながら、事業主として真に必要な取組を立案します。

(2) プラン名称

第1期計画では、「伊勢原市障がいのある職員の活躍推進プラン」とし取組を着実に進めてまいりましたが、第2期計画では、名称を「伊勢原市チャレンジサポート・プラン」とし、これまでの取組の成果を着実に次に繋げ、事業主として当事者である障がいのある職員に寄り添い、より一層の活躍の場の拡大に繋げていきます。

(3) 計画期間

本プランの計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までとします。

(4) 推進体制

プランを効果的に推進するため、障害者雇用推進者を中心として、それぞれの職場における取組の進捗状況を把握し、職員ニーズを踏まえて、今後の支援策の実施や取組の見直しを図っていきます。

(5) 周知・公表

本プランでは、PDCAサイクルに基づくマネジメントサイクルを基本とし、毎年度、設定した目標の達成状況及び、計画に掲げる取組状況等を把握・検証し、必要に応じて取組の見直しを行い市ホームページで公表します。

2 障がいのある職員の雇用に関する現状と課題

本市ではこれまで、障害者雇用促進法を踏まえ、障がいのある方を対象とする採用活動を実施するとともに、職員からの申出に基づき、適切な合理的配慮を行うなど、法定雇用率の達成に努めてきました。

こうした中、法定雇用率の段階的な引き上げへの対応や、障がいのある方が安心して働くことができる雇用の場の提供を目的として、令和6年度から障がいのある職員の職務遂行に関する支援等を専門的に行う障害者支援専門員を新たに配置するとともに、障がいのある方の就労機会の場として「（仮称）チャレンジド・オフィス・いせはら」を試行的に設置し、雇用の場の拡大を図ってきました。

一方で、採用活動を進めていく中では、職員の特性と周囲の理解・協力の齟齬が生じることもありました。このため、個々の状況や特性等を適切に理解し、職場への定着が順調に行われるよう、採用前に丁寧な聞き取りや意向の確認を行うなど、更なる取組が必要です。

また、採用後は、不本意な離職を生じさせることがないように、関係機関との協力や障害者支援専門員を中心とした支援チーム体制の構築など、障がいのある職員の職場定着を支援することも重要です。

そのためには、法定雇用率の達成を目指すだけでなく、障がい特性に応じた配慮事項への対応、ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）を高めていく仕組みづくりを行うとともに、障がいのある職員本人だけでなく、その上司や周囲の同僚など、職場への丁寧なサポートが必要となります。

3 障がいのある職員の活躍推進に向けた目標

本プランの目標は、障がいのある職員の雇用に関する課題を踏まえるとともに、障害者雇用促進法の趣旨を勘案し、設定します。

なお、目標の設定に当たっては、各任命権者連携のもと目標達成に向けて取組を進めていくことから、各任命権者に関連する統一的な目標を設定します。

また、数値目標は伊勢原市全体（障害者雇用促進法第42条第1項に基づく特例認定を取得している全ての機関の合算値）で設定します。

数値目標	障害者実雇用率	
	現状値（令和6年6月1日）	目標値（各年6月1日）
	2.90%	法定雇用率以上
把握方法	毎年の任免状況通報により把握します。	
目標水準の考え方	公的職場として、民間企業の規範となるよう、毎年度法定雇用率以上の雇用率を達成することを目標とします。	

数値目標	障がいのある職員の定着率	
	現状値（令和5年度）	目標値（各年度）
	100%	70%以上
把握方法	【定着率の算定方法】 定着率は当該年度中に採用した障がいのある職員の年度末時点の在職状況とし、年度内に採用した障がいのある職員数とそのうちの3月30日以前に離職した職員数を基に以下の計算式により算定します。 ※3月30日以前に任期満了となる職員は除く。 $\left(1 - \frac{\text{年度内に採用した障害のある職員のうち3月30日以前に離職した職員数}}{\text{年度内に採用した障がいのある職員数}} \right) \times 100$	
目標水準の考え方	本人希望によるキャリア変更等も考えられることから、目標値を100%とはせず、民間(障害者求人)における就職後1年定着率と同水準以上とします。 (参考) 民間(障害者求人)における就職後1年定着率 70.4% 出典: (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」(2017年)	

4 障がいのある職員の活躍推進に向けた取組

(1) 推進体制の整備

ア 庁内組織の設置等

○障害者雇用推進者、全任命権者の関係課長及び障がいのある職員等で構成する「障がい者活躍推進検討会議」により、計画に基づく取組の実施の状況を点検し、点検結果を踏まえた対策の検討を行います。

イ 相談体制の構築等

○人事主幹課に障害者支援専門員を配置し、障がいのある職員本人や障がいのある職員が配属されている職場の管理監督者等が相談できる窓口を設置するとともに、必要に応じて、障害者職業生活相談員や産業医、障がいのある職員が利用している支援機関等とも連携を図り、障がいのある職員の職業と生活に関する支援を行います。

○組織内の人的サポート体制や組織外の各種相談先を整理し、庁内に対して周知します。

ウ 障がいに対する理解の促進

○障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の知識等を習得する研修を継続的に実施するとともに、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」を職員に周知・活用するなど、障がい理解の促進に向けた研修等の機会を提供します。

○厚生労働省や神奈川労働局等が発行する必要な配慮等に関するパンフレット等を活用し、職員の理解を深める機会を提供します。

(2) 業務の選定・マッチング等

ア 本人意向等の適正な確認

○障がいのある職員を採用する前に面談等を実施し、合理的配慮の確認を行うとともに、障がい特性や希望等を踏まえた配慮を検討します。

○障がいのある職員が配置される所属の管理監督者と連携し、職場において支障となっている事案の有無等を確認するなど、障がい特性や能力、希望等と業務の適切なマッチングに努めます。

イ 業務の見直しと再構築

- 障がいのある職員の雇用を通じて、業務の見える化や標準化を行い、業務の効率性を高めるとともに、様々な障がい特性に合致した業務の切り出しを検討します。

(3) 職場環境等の整備

ア 多様で柔軟に働くことのできる環境の整備

- テレワークや時差出勤制度などの弾力的な勤務を行える制度や、短時間勤務など、障がいの程度や体調等に配慮した勤務形態を検討し、多様で柔軟な働き方を実現できる環境を整えます。
- 年次休暇等の取得を促進するとともに、通院や体調不良を起因とする休暇が取得できるよう、適切な労務管理を行います。

イ 理解しあえる職場環境の醸成

- 障がいのある職員が配属される所属に対して、特性に応じた支援のポイント等のノウハウを提供し、障がいのある職員が安心して能力を発揮できる職場環境の醸成を進めます。

ウ 就労環境の整備

- 障がいのある職員の職場適応を支援するため、障害者支援専門員を配置し、支援の必要性が高い職員に対して重点的な支援を行います。

(4) 職員の採用・育成等

ア 障がい者採用の取組

- 法定雇用率の引き上げ等に対応し、更なる採用拡大が必要となるため、会計年度任用職員制度をはじめ、様々な雇用形態を活用した採用活動を行います。
- 職員採用の募集にあたり、ウェブアクセシビリティの確保に努めるとともに、ハローワークや障害者就業・生活センター、特別支援学校等の関係機関と連携し、採用に関する情報を広く発信していきます。

○採用試験応募者の障がいの特性に応じて、試験会場の変更や点字試験問題の用意、就労支援機関の職員等の同席など、受験する上で必要な配慮を行います。

イ キャリア形成に向けた取組

○集合研修の実施や OJT、e ラーニング等を通じて、職員の実務能力や専門性を向上させることで、職務に対する期待と障がいのある職員本人の能力やスキルとのギャップの解消を図ります。

(5) 優先調達等

ア 障害者就労施設等での優先調達

○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を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を促進します。

5 用語解説

○ウェブアクセシビリティ

高齢者や障がい者など心身の機能に制約のある人でも、年齢的・身体的条件に関わらず、ウェブで提供されている情報にアクセスし利用できることを意味する言葉。

○障害者雇用推進者

障害者雇用促進法に基づき、障がい者の雇用の促進や雇用の継続を図るために必要な業務を担当する者。

○障害者支援専門員

障がいのある職員の職場定着支援、相談、訪問、業務集約、調整及び業務心、就労支援に関する業務を行う者。

○障害者職業生活相談員

障がい者の職業生活に関する相談及び指導を行う者。

○チャレンジド

「障がいのある人」を表す新しい米語「the challenged（挑戦という使命や課題、挑戦するチャンスや資格を与えられた人）」を語源とする「障がい者」の呼称。

○法定雇用率

障害者雇用促進法に基づき、事業主に義務づけられている、全従業員数における障がい者の雇用の割合。

○ワーク・エンゲージメント

仕事への積極的関与の状態。「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。

伊勢原市チャレンジドサポート・プラン

令和7年3月

発行：伊勢原市

〒259-1188 神奈川県伊勢原市田中 348 番地

TEL：0463-94-4711（代表）

URL：<https://www.city.isehara.kanagawa.jp/>

編集：総務部 職員課