

「伊勢原市チャレンジドサポート・プラン」の取組の実施状況

評価年度	令和6年度	
目標に対する 達成度	【目標項目】 障害者実雇用率 【目 標 値】 法定雇用率以	【令和6年度実績値】 2.90%
	【目標項目】障がいのある職員の 定着率 【目 標 値】各年度70%以上	【令和6年度実績値】 100%
事項	取組事項	
(1)推進体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者を任命権者ごとに選任し、各所属での取組推進体制を構築した。 ・ 職員課が障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、資格を取得した。 ・ 障害者職業生活相談員の資格を有する者を対象とした、視察研修を受講する機会を設けた。 ・ 神奈川労働局と連携し、職場適応を推進した。 ・ 職員に対して、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」等を習得することを目的とした研修を開催した。 ・ 職員に対して「障害者雇用に関する制度の理解を深め、障がい者が生き生きと働くことができる職場づくりにつなげること」等を目的とした研修を開催した。 ・ 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た。 	
(2)業務の選定・マッチング等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害特性に合わせた業務マニュアルや業務フローを作成するなど、業務の作業効率の向上を図った。 ・ 障害特性に合わせた業務の切り出しを行うとともに、日々の業務のサポートをする職員を配置するなど、業務が円滑に行える環境整備を図った。 ・ 障がいのある職員と面談を行い、本人の希望を確認した中 	

	<p>で、特性に応じた配置等を検討し、実施した。</p>
(3)職場環境等の整備	<ul style="list-style-type: none"> • 障がいのある職員が所属する事務室のレイアウトや事務用品の配置を改善するなど、職員が働きやすい環境を整えた。 • テレワーク環境の整備を行い、多様な働き方ができる環境を整備した。 • 年次休暇の年間5日以上を取得を促進するため、職員に対して周知するとともに、所属長に対して職員に計画的に年次休暇を取得させるよう通知した。
(4)職員の採用・育成等	<ul style="list-style-type: none"> • ハローワークや市ホームページを通じて、広く採用試験情報が取得できる環境を整えた。 • 受験案内を関係機関に送付し、障がいのある方へ情報が届くよう周知を行った。 • 障がいの特性に応じて、試験会場の環境を変更するなど、受験する上で必要な配慮を行った。 • 障がいのある方を対象とした会計年度任用職員の採用を行った。
(5)優先調達等	<ul style="list-style-type: none"> • 「伊勢原市におけ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方針」に基づき、障害者就労施設等から物品等の調達を行った。