



伊勢原市

障がいのある職員の 活躍推進プラン

令和2年度～令和6年度

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ことが明らかになり、公務部門における法定雇用率の達成に加え、障がい者雇用の継続的な推進に対する重要性が高まっています。

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ことといたしました。

このため、各任命権者の連携の元、「障がいのある職員の活躍推進プラン」を策定いたしました。

障がい者の活躍は、ノーマライゼーションや、インクルージョン、ダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザインなどの理念の浸透につながるとともに2015年に国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の理念にも添うものであり、行政サービス向上の観点からも重要です。

本市は、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）計画期間	1
	（3）推進体制	1
	（4）障がい者活躍の推進に向けた目標と進行管理	1
2	本市における障がい者雇用に関する現状と課題	2
3	障がい者の活躍推進に向けた目標	3
4	障がい者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	5
	（3）職場環境等の整備	5
	（4）職員の採用・育成等	6
	（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) 計画期間

本プランの計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までとします。

(3) 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。

(4) 障がい者活躍の推進に向けた目標と進行管理

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、プランの成果を客観的に図るためのアウトカム指標を設定します。

また、設定した目標等を基に、実施した取組等の効果を検証し、必要に応じてプランの改定や取組の見直しを図るという一連のプロセスを実行していきます。

さらには、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の進捗状況等を毎年度、市公式ホームページで公表します。

2 本市における障がい者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、障がい者を対象とする採用試験等を実施するとともに、職員からの申出に基づく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。

また、取組の推進にあたっては、関連する機関を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、各任命権者の連携を緊密にしながら一体的な人事管理の下、障がい者の雇用に取り組んできました。

こうした中、平成30年度に多くの公務部門における、障害者雇用率の不適切な計上により、社会全体の障がい者雇用に対する重要性が高まっており、本市においても、法定雇用率の達成を目指すだけでなく、障がい者がその能力を発揮して活躍でき、その特性や状況に応じて、長期かつ安定的に勤務できる支援体制や職場環境の整備に積極的に取り組むことが必要です。

また、職員の採用を行う中で、知的障がいや精神障がい、重度の身体障がいがある方についても、その活躍の場を創出するため、積極的な採用に努めることが求められます。

さらに、障がい者の採用に当たっては、個々の障がい者の特性と働く上での希望を十分把握し、それを踏まえて採用段階及び採用後において具体的にどのような合理的な配慮を行うことができるかを検討することも重要です。

加えて、採用後は、障がいの種類や程度で職場を離職することがないように、関係機関との協力や障害者職業生活相談員を中心とした支援チーム体制の構築など、障がい者の職場定着を支援することも重要です。

こうした状況を踏まえ、障がい者雇用に関する課題に適切に対応するためには、全庁一丸となり、職員一人ひとりの障がい者雇用に対する理解の促進と快適な職場環境づくりに努め、取組を着実に進めることが必要です。

3 障がい者の活躍推進に向けた目標

本プランの目標は、障がい者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。

数値目標	障害者実雇用率	
	現状値（令和元年6月1日）	目標値（各年6月1日）
	2.48%	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。 ※数値は伊勢原市全体（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）の実雇用率を設定します。	

4 障がい者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」を設置し、各任命権者間の連携を緊密にした中で、毎年度、取組状況を把握・検証します。

イ 相談体制の構築等

- 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」へ職員を派遣し、庁内各所に「障害者職業生活相談員」を養成し、配置します。
また、選任した障害者職業生活相談員を庁内へ広く周知し、障がいのある職員が気軽に相談できる体制を整備します。
- 「職場適応援助者養成研修」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などへ職員を派遣し、職員の障がいに対する理解を促し、障がいのある職員を適切に支援できる体制を整えます。
- 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人事主管課に設置するとともに、必要に応じて、産業医や障害者職業生活相談員とも連携を図り、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。
- 神奈川労働局が設置する職場適応支援者など、国等の機関における相談窓口を職員へ周知し、活用を促します。

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周知し、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 業務の見直しと再構築

○各部署に対する定型業務に関するアンケート調査の実施やタスク管理シートの導入など、業務の見える化を進めるとともに、業務マニュアルや業務フローの作成など、業務の標準化により、業務全体の最適化・効率化を図ります。

○部内応援制度の活用や定例業務の集中管理など、業務の集中化による再構築を図り、様々な障がい特性に合致した新規業務を創出します。

イ 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い、一人ひとりの障がい特性や希望等を踏まえた配慮を行います。

○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情の有無等の確認を行うなど、一人ひとりの障がい特性や能力、希望等と業務の適切なマッチングを行い、障がいのある職員がやりがいを持って働くことのできる環境を整えます。

(3) 職場環境等の整備

ア 施設環境の改善

○公共施設等総合管理計画との整合を図りながら、障がいのある職員の意向に応じて、障がいの特性に配慮した施設・設備の整備に努めます。

イ 就労支援環境の整備

○業務をサポートするソフトウェアの導入や、車いす対応の事務机などの就労支援機器の導入、ジョブコーチの配置など、障がいの特性に配慮した環境の整備に努めます。

ウ 多様で柔軟に働くことのできる環境の整備

○フレックス制やテレワーク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、労務の適切な管理を行います。

（４）職員の採用・育成等

ア 障がい者採用の取組

○職員採用の募集にあたり、ウェブアクセシビリティを確保するとともに、ハローワークや障がい者就業・生活センター、特別支援学校等の関係機関と連携し、広く情報が取得できるように努めます。

○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

○インクルージョン

障がいがあっても地域で地域の資源を利用し、市民が包み込んだ共生社会を目指すという考え方。

○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。

○ダイバーシティ

性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のこと。

○ノーマライゼーション

障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方。

○バリアフリー

物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的なすべての障壁に対処するという考え方。

○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。

○ユニバーサルデザイン

施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方。