

平塚市障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

平塚市長
平塚市教育委員会
平塚市病院事業管理者

平塚市における障がい者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、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）の一部が改正され、国が作成する指針に即した「障がい者活躍推進計画」を策定することが義務付けられたことに基づき、平塚市長、平塚市教育委員会、平塚市病院事業管理者が連携して進める計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

2. 障がいのある職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に障がいのある職員の職業生活の活躍を推進するため、平塚市障がい者雇用推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3. 障がいのある職員の活躍の推進に向けた目標

改正法第7条の2第1項に基づき、市長部局、平塚市民病院、平塚市教育委員会において、それぞれの障がいのある職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、障がいのある職員の職業生活の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

機関名	平塚市役所	
任命権者	平塚市長、教育委員会、病院事業管理者	
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）	
平塚市における障がい者雇用に関する課題	<p>令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに積極的な採用活動を行ったが、令和2年3月31日時点ではいずれも未達成である。</p> <p>積極的な採用活動を行い、法定雇用率の達成をするとともに、障がいのある職員が充実した職業生活を送ることができるよう、実現に向けて必要な環境整備や合理的配慮等を含め、研究を進めていく。</p>	
目標		
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※令和2年度の法定雇用率2.5% （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.2% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>	
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>	
取組内容		
1. 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備		
	(1) 組織面	<p>障がい者雇用推進者として職員課長を選任する（令和元年11月29日に選任済）。</p> <p>障がい者雇用推進委員会（委員長：職員課長、委員：行政総務課長、福祉総務課長、障がい福祉課長、教育総務課長及び病院総務課長、平成30年11月1日に設置）原則として年に2回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の検討・見直し等を行う。</p>
	(2) 人材面	<p>障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）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させる。</p> <p>新採用職員には本市職員として業務を遂行する上で必要な知識を身に着ける研修で「障がい者への配慮等市の取組み」を実施する。</p> <p>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、参加を募る。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<p>現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある方の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、セルフチェックや人事評価面談等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>新規採用又は人事異動により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、必要に応じて検討を行う。</p>
3. 障がいのある職員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>基礎的環境整備として、令和2年度中に本庁舎地下駐車場に障がいのある職員用の駐車スペースを整備するとともに、障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等希望される方の職場実習を積極的に行う。</p>
	(2) 募集・採用	採用選考にあたり、障がいのある方からの要望を踏まえ、障がい特性

		<p>に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者、重度障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>募集採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する ・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 <p>「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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する
	(3) 働き方	<p>時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇制度の利用を促進する。</p>
	(4) キャリア形成	<p>本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</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面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>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が可能となるよう財政措置を行う。</p> <p>中途障がい（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）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り組みを行う。</p> <p>本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労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る。</p>
4. その他		
		<p>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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>