

平塚市障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

令和7年4月1日（改定）

平塚市長
平塚市議会議長
平塚市選挙管理委員会
平塚市代表監査委員
平塚市農業委員会
平塚市教育委員会
平塚市消防長
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、平塚市議会議長、平塚市選挙管理委員会、平塚市代表監査委員、平塚市農業委員会、平塚市教育委員会、平塚市消防長、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7年4月1日から令和12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、各部局において、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、平塚市議会議長、平塚市選挙管理委員会、平塚市代表監査委員、平塚市農業委員会、平塚市教育委員会、平塚市消防長、平塚市病院事業管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12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	積極的な採用活動を行っているものの、採用後に職場定着できず、離職する事案が発生している。その結果、令和6年6月1日時点では法定雇用率が未達成であった。 引き続き積極的な採用活動を行い、法定雇用率を達成するとともに、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。
目標	
① 採用に関する目標	【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 （参考） 令和6年6月1日時点の実雇用率：2. 41% ※令和6年度の法定雇用率2. 8% （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
② 定着に関する目標	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。
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	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）。 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）を原則として年に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。 障がい当事者の視点・意見を可能な限り障がい者活躍推進計画に反映するため、障がいのある職員についても障がい者雇用推進委員会の委員として出席を求める。 障がい者就労支援員を採用し、障がいのある職員の職場定着に関する支援を実施する。
(2) 人材面	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る。 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付けるため、「障がい者への配慮等市の取組み」に関する研修を実施する。 主管級に昇格した職員には、主管級職員としての立場と役割を認識し、職階に応じた必要知識を身に付けるため、「障害者差別解消法」に関する研修を実施する。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		各課にヒアリングを実施し、業務の切出しを行い、職域拡大を進める。 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、障がい者就労支援員との面談やセルフチェック及び人事評価面談等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行う。 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ないかの点検を行い、必要に応じて職務の選定及び創出について検討を行う。
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	基礎的環境整備として、本庁舎地下駐車場に障がいにより移動が困難な職員用の駐車スペースを手配する。 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。 障がい者就労支援員との定期的な面談により配慮事項等を把握し、その内容を踏まえた職務環境整備や業務調整等を行うとともに、所属や就労移行支援事業所等との調整など必要な措置を継続的に講じる。
	(2) 募集・採用	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。 ワークステーション平塚「夢のタネ」については、障がいのある方と業務の適切なマッチングを目指し、選考前に実習期間を設ける。 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。募集採用に当たっては、次の取扱いを行わない。 ・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であること」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。
	(3) 働き方	1日や1週間の勤務時間については、障がいの特性に配慮し、弾力的に決定する。 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。
	(4) キャリア形成	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。 障がい者就労支援員との面談等により、中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、その内容や各職種で求められる技能等に係る研修への参加を検討する。 非常勤職員として採用された障がいのある職員が、将来常勤職員として勤務することを可能にするためのステップアップの枠組みを検討する。
	(5) その他の人事管理	障がい者就労支援員との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。 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必要な措置を行う。 中途障がい者（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組を行う。

		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。
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。 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、参加を募り、障がい等に関する基礎的な知識や情報を得る機会を設ける。