

第2期秦野市障害者活躍推進計画

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3に基づく、障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画を次のとおり定めるものです。

本市においては、令和2年4月に前計画を策定し、障害のある職員の活躍推進を進めていますが、令和7年度に計画期間の満了を迎えることから、後継計画を策定するものです。

なお、本計画において計画の対象となる障害のある職員とは、法第2条第1号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）を意味しています。

機関名	秦野市役所
任命権者	秦野市長、秦野市議会議員、秦野市消防長、秦野市教育委員会、選挙管理委員会、農業委員会、代表監査委員
策定主体	障害のある職員のプライバシーに配慮した上で、市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を効果的に推進するため、障害者雇用事務を所管する市長部局が中心となり、各任命権者と連携して計画を策定する。
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）
秦野市役所における障害者雇用に関する課題	平成30年に公務部門における対象障害者の不適切計上の実態が全国的に判明し、本市においても再点検を行った結果、算定に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが判明した。 その後、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、採用試験を実施し、雇用率は改善しつつあるもの、法定雇用率の段階的な引き上げなどもあり、現在でも当該雇用率の達成には至っていない状況にある。 今後も法定雇用率の達成のために継続して採用に取組むことが重要であるが、障害のある職員の活躍のためには、全庁的な体制整備や取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標 【市長部局・秦野市教育委員会】	【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7年6月1日時点の実雇用率：2.43%【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 【全任命権者】 ※障害のある職員が配置された場合に実施	不本意な離職者を極力生じさせない 数値目標：100%（常勤職員及び会計年度任用職員の採用後6か月、1年の定着率） 現 状：【常勤職員】6か月：66.6%、1年：66.6% 【会計年度任用職員】6か月：100%、1年：100%
③ワーク・エンゲージメントに関する目標 （満足度に関する目標） 【全任命権者】 ※障害のある職員が配置された場合に実施	【満足度の評価の平均】5段階中3以上 （評価方法）定期的に、在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標 【全任命権者】 ※障害のある職員が配置された場合に実施	【障害のある職員が担当する職務の拡大】 新たな職域の開拓を検討し、計画期間に実施する。 （評価方法）毎年度職域について把握・進捗管理。

取組内容	
1.障害者の活躍を推進する体制整備【全任命権者】※障害のある職員が配置された場合に実施	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として人事課長及び教育総務課長を選任する(令和元年から選任)。 ○令和8年度を始期とする「秦野市職員づくり基本方針第3期実施計画」の中で、障害のある職員を含む「誰もが活躍できる職場づくり」を取組項目に位置づけ、全庁的に取組みを推進できる体制づくりを進める。 ○職員づくり推進委員会で年1回以上、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
(2)人材面	○障害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、厚生労働省(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。 ○障害福祉相談員を任用し、障害のある職員からの相談対応や日頃の業務をコーディネートするなど、安心して働ける環境整備と職場への定着に向けた取り組みを進める。 ○令和3年度から障害のある会計年度任用職員を採用し、障害福祉相談員の指導のもと、庁内の各部署から切り出した軽作業等に従事している。
2.障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出【市長部局】	
	○現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある方の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用及び人事異動その他定期的に所属長や人事課が面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討する。
3.障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境 【全任命権者】 ※障害のある職員が配置された場合に実施	○障害のある職員の要望を踏まえ、環境整備を検討する(一部の庁舎を除き、エレベーター、多目的トイレは設置済)。 ○本計画の趣旨を研修等を通じて所属長等に周知し、理解を深めるよう努める。 ○障害のある職員からの要望に応じて、就労支援機器の購入を検討する。 ○新規に採用した障害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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、適切な範囲内で実施する。

(2)募集・採用 【市長部局】	○学生を対象としたインターンシップの中で、可能な範囲で障害のある学生の受け入れを行う。 ○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員（会計年度任用職員）の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努める。 ○採用試験、選考に当たっては障害者からの要望を踏まえ、手話通訳者の配置等、障害特性への配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・ 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。 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 ・ 「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。
(3)働き方 【全任命権者】 ※障害のある職員が配置された場合に実施	○出勤時や体調面の負担軽減などの観点から必要に応じた時差出勤の利用を促進する。 ○時間単位の年次休暇等、各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成 【全任命権者】 ※障害のある職員が配置された場合に実施	○本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて実務研修等を実施する。
(5)その他の人事管理 【全任命権者】 ※障害のある職員が配置された場合に実施	○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。 ○障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮を行う。 ○障害のある職員の定着を図るため、職員が希望する場合は、就労支援機関等と連携し、障害の特性について情報共有を行い、適切な支援や配慮を行う。 ○在職中に疾病・事故等により障害をおった職員について、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勤への配慮等の取組を行う。
4.その他【全任命権者】	
	○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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。