

障害者雇用促進法に基づく  
裾野市障害者活躍推進計画

令和 2 年 4 月

裾野市(市長部局)  
裾野市教育委員会

## 目 次

I	計画の基本的な考え方	1
1	計画策定の背景	
2	計画の趣旨	
3	計画の期間	
4	周知・公表	
II	障害者雇用数値目標	2
III	具体的な取組内容	
1	障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)	組織面	
(2)	人材面	
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	3
(1)	職務環境	
(2)	募集・採用	
(3)	働き方	
(4)	キャリア形成	
(5)	その他の人事管理	
4	その他	4

参考 用語の意義

# I 計画の基本的な考え方

## 1 計画策定の背景

○裾野市では、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。)に基づき、障害者法定雇用率を達成するため、障害者雇用に取り組んできました。

○しかしながら、平成30年に、国など多くの公的機関において障害者雇用に関する不適切計上の実態が明らかとなりました。それにより、令和元年6月、障害者雇用促進法が改正され、公的機関が率先して障害者を雇用する責務が明示され、併せて「障害者で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」(以下「障害者活躍推進計画」という。)を作成することが義務付けられました。

○本市において、障害者雇用を継続的に実施していくためには、障害者の活躍の推進が必要となり、改めて障害者一人ひとりが障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、障害者雇用について見直していく必要があります。

○そこで、「障害者活躍推進計画」を策定し、本計画のもと、障害を持つ職員が活躍しやすい組織体制の構築に向けて、取り組んでいきます。

## 2 計画策定

- (1) 障害者雇用の数値目標の策定
- (2) 障害者の活躍を推進する体制整備
- (3) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- (4) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

## 3 計画の期間

本計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

## 4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載し公表します。

## II 障害者雇用数値目標【市長部局】

### 1 採用に関する目標

	目標
障害者実雇用率	当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (評価方法) 毎年 of 任免状況通報により把握

※教育委員会は、障害者雇用率制度の地方公共団体の機関に係る特例の認定を受けています。

## III 取組内容【市長部局】【教育委員会】

### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

- 障害者雇用推進者を選任します。

総務部人事課長

- 人事課長及び障害を持つ職員の所属長とで協議する場を設置し、障害者活躍推進計画の取組状況を把握・検証します。

- 障害を持つ職員に対し、障害者の活躍推進に向けた取組等について、アンケートを実施し、意見や求める配慮を把握します。

#### (2) 人材面

- 障害者職業生活相談員を選任します。

総務部人事課長

- 障害者職業生活相談員に選任された者は、静岡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します。

- 障害を持つ職員の支援を日常的に担当する「支援担当者」(職場の同僚・上司、人事担当者)は、障害について理解を深め、対象者に適切に職業生活に関する相談及び指導ができるようにするため、「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」、「障害者雇用セミナー」等、静岡労働局等が実施する研修を受講します。

- 障害を持つ職員が相談しやすい体制となるよう、相談窓口等について周知します。

### 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害を持つ職員や今後採用する障害者の個々の能力や適性、特性、希望等を把握し、障害を持つ職員に適した業務等を確認します。

- 所属の管理職は障害を持つ職員と面談を行い、業務の適切なマッチングを推進します。
- 各部署にアンケート調査等を実施し、障害を持つ職員の職務の選定及び創出について検討を行います。

### 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

- 障害を持つ職員の要望等を踏まえ、施設の環境整備を検討します。
- 新規に採用した障害を持つ職員については、所属の管理職との定期的な面談により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

#### (2) 募集・採用

- 大学生を対象としたインターンシップの中で、障害を持つ学生の受入れを行うと共に、特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習の受入れも行います。
- 職員の募集・採用にあたり、障害者からの申出により、障害の特性を考慮した配慮を行います。
- 募集・採用にあたっては以下の取扱いを行いません。
  - ・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。
  - ・「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

- 時差出勤など多様で柔軟な働き方を促進します。
- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の取得を促進します。

#### (4) キャリア形成

- 障害を持つ職員のワーク・ライフ・バランスの実現を考え、所属長との面談を通し、キャリア形成と人生を応援していきます。
- 障害を持つ職員が研修等を受講する場合は、合理的配慮を検討します。

#### (5) その他の人事管理

○採用後、途中で障害を持つ職員（在職中に疾病や事故等により障害者となった者）になった者について、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います。

#### 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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

#### 参考 用語の意義

障害者雇用促進法における用語の意義は、以下のとおりです。

号	用語	意義
1	障害者	身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。7において同じ。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)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もの
2	身体障害者	障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるもの
3	重度身体障害者	身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるもの
4	知的障害者	障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるもの
5	重度知的障害者	知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるもの
6	精神障害者	障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるもの