

鎌倉市障害者活躍推進計画

令和2年（2020年）
鎌 倉 市

はじめに

本市では、これまでも「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年7月25日法律第123号。以下「法」という。）」に基づき障害者雇用の促進を図り、平成27年度（2015年度）以降、令和元年（2019年）に至るまで5年連続で法定雇用率を上回るなど安定的な実績を残し、さらなる向上をめざしてきたところです。

今般、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するなど、自律的な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の一部を改正する法律（令和元年（2019年）法律第36号）」が施行され、また厚生労働省が発出した障害者活躍推進計画作成指針（令和元年（2019年）厚生労働省告示第198号）によりその具体的な考え方が示されたことから、これに即して「鎌倉市障害者活躍推進計画」として今後の障害者雇用の推進及びその職業の安定に関する方針を明らかにするものです。

この計画は、各任命権者が連携して取り組むことで実効性が高まるものとなることから、鎌倉市長、鎌倉市教育委員会、鎌倉市消防長、鎌倉市議会議長、鎌倉市選挙管理委員会、鎌倉市代表監査委員、鎌倉市農業委員会、鎌倉市固定資産評価審査委員会の連名とし、一体となって障害者である職員を含め全ての職員が働きやすいと感じる職場づくりに向けて取組を推進していきます。

令和2年（2020年）

鎌倉市長

鎌倉市教育委員会

鎌倉市消防長

鎌倉市議会議長

鎌倉市選挙管理委員会

鎌倉市代表監査委員

鎌倉市農業委員会

鎌倉市公平委員会

鎌倉市固定資産評価審査委員会

鎌倉市障害者活躍推進計画

機関名	鎌倉市役所
任命権者	鎌倉市長、鎌倉市教育委員会、鎌倉市消防長、鎌倉市議会議長、鎌倉市選挙管理委員会、鎌倉市代表監査委員、鎌倉市農業委員会、鎌倉市公平委員会、鎌倉市固定資産評価審査委員会
計画期間	令和2年度（2020年度）から令和6年（2024年度）まで（5年間） なお、期間内において毎年度取組状況等を確認・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。
鎌倉市における障害者雇用に関する課題	本市においては、平成27年度（2015年度）以降、令和元年度（2019年）に至るまで法定雇用率を上回っています。今後さらなる向上のため、引き続き積極的な障害者の採用及び安定的な雇用を継続しなければなりません。 令和3年度（2021年度）には法定雇用率の引き上げ（2.60%）が予定されていることから、これを上回ることを目標として障害者の採用を行い、また、在職中の障害者である職員の不本意な離職を生じさせないように、職場への定着を図るための環境整備及び組織的なサポートを行う必要があります。
目標	
(1) 採用に関する目標	<ol style="list-style-type: none"> 1 令和2年（2020年）6月1日時点の実雇用率を法定雇用率（2.50%）以上とし、令和3年度中に3人程度の採用をめざします。 2 令和3年（2021年）6月1日の実雇用率を2.60%（引き上げ後の法定雇用率）以上とし、令和4年度中に2人程度の採用をめざします。 3 令和6年（2024年）6月1日時点の実雇用率を3.00%以上とし、令和5年度（2023年度）以降の各年度において2人程度の採用をめざします。 <p>【現 状】令和元年（2019年）6月1日時点の実雇用率 2.55%</p> <p>【評価方法】毎年の雇用状況調査により確認します。</p>
(2) 定着に関する目標	<p>令和2年度（2020年度）から、前年度の定着率等のデータを集計し、計画の推進に活用します（当面、数値目標は設けません）。</p> <p>【現 状】未集計</p> <p>【評価方法】毎年の雇用状況調査時に定着状況を確認します。</p>

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用の促進及び障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るために障害者雇用推進者として職員課担当課長を選任します。 ○別表に掲げる職員で構成する「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議（以下「検討会議」という。）を設置し、取組状況の点検・計画の見直し等の検討を行います。 ○検討会議の下部組織として実務担当者で構成する「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者雇用推進者及び検討会議へ意見・提言を行います。 ○「障害者雇用推進チーム」には障害者である職員だけでなく、幅広く参画を求めます。 ○検討会議がその都度指名する各部署の職員又は障害者である職員が配置された職場の職員を障害者職業生活相談員に選任し、障害者である職員からの相談に組織的に対応できる体制とします。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、検討会議、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員）を整備し、組織外の関係機関（神奈川労働局、支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、共有します。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定を含む）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し、必要な知識の習得に努めます。 ○障害者である職員が配属されている課等の職員を中心に、神奈川県労働局が開催する「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、必要な知識の習得に努めます。 ○職場の同僚・上司を対象として、蓄積された対応のノウハウや課題が生じた事例の共有を行う場を設けるとともに、障害に関する理解促進・啓発のための研修を行います。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○現に勤務する障害者である職員に対し定期的に意向調査を行うことにより、その能力や希望を踏まえた職務の選定や創出を行います。 ○定期的に面談等を行い、障害者である職員と業務の適切なマッチングが成されているかを点検し、必要に応じて改善を行います。

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	<p>○障害者である職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入（例：拡大読書器、読み上げソフト、音声認識ソフト）等を検討します。</p> <p>○定期的な面談等により配慮が必要な事柄を把握し、継続的に措置を講じます。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施します。</p>
(2) 募集・採用	<p>○障害者の採用に当たり、常勤職員や任期付職員、会計年度任用職員の採用試験にそれぞれ障害者の枠を設定し、働き方における多様性の提供に努めます。</p> <p>○本計画に基づく障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出及び障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理について、受験者へ適切に周知します。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者である受験者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置など障害の特性への配慮を行います。</p> <p>○募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。</p> <p>(1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。</p> <p>(2) 自力で通勤できること、介助者なしで業務遂行が可能であること、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こと。</p> <p>(3) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。</p>
(3) 働き方	<p>○研修等を通じて職場の同僚・上司が障害に関する理解を深め、障害者である職員が時間単位又は半日単位で年次有給休暇を取得した際の柔軟な業務体制の確保や、それ以外の各種休暇を積極的に取得しやすい環境づくりに努めます。</p> <p>○これまでの概念にとらわれない柔軟な働き方（例：テレワーク勤務）による障害者である職員の活躍の在り方を検討します。</p>
(4) キャリア形成	<p>○常勤職員については、障害者ではない職員と同等のキャリア形成に関する支援（各種人材育成に係る取組等）を行います。また、異動を行う際は各々の障害の特性に配慮します。</p> <p>○会計年度任用職員については、定期的な面談等により中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、会計年度任用職員としての再度の任用又は任期付職員や常勤職員の採用試験の受験、任期満了後の民間企業等への就労に繋がるよう任用期間中のサポートに努めます。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等を実施します。</p>

<p>(5) その他の人事管理</p>	<p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時に面談を実施し、状況の把握や体調等への配慮を行います。</p> <p>○障害者である職員からの要望を踏まえ、各々の障害の特性に配慮した職場における介助や通勤における配慮等の措置が可能となるように努めます。</p> <p>○在職中に疾病又は事故等により障害者となった職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定並びに職場環境の整備、通院等への適切な配慮、働き方の検討を行います。</p> <p>○本人が希望する場合には、「就労パスポート（※）」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を行います。</p> <p>※ 厚生労働省が作成した、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向けて、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツールのことです。</p>
<p>4. その他</p>	
	<p>○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。</p>

令和2年（2020年）
鎌倉市障害者活躍推進計画
鎌倉市総務部職員課

鎌倉市障害者活躍推進計画における障害者の活躍を推進する体制

別表

役割等	部局名	職名	任期
障害者雇用推進者	市長部局	職員課担当課長 (人財育成担当所管)	在職中
検討会議構成員	市長部局	職員課担当課長 (人財育成担当所管) 【座長】	在職中
	市長部局	職員課人財育成担当担当係長	在職中
	市長部局	障害福祉課長 【副座長】	在職中
	教育委員会	教育総務課担当課長	在職中
	消防本部	消防総務課長	在職中
	議会事務局	議会総務課長	在職中
	選挙管理委員会事務局	選挙管理委員会事務局長	在職中
	監査委員事務局	監査委員事務局長	在職中
	農業委員会事務局	農業委員会事務局長	在職中
	公平委員会	総務課担当課長 (総務担当所管)	在職中
	固定資産評価審査委員会	納税課長	在職中
	障害者雇用推進チーム	市長部局	職員課人財育成担当担当係長 (採用事務担当) 【リーダー】
市長部局		障害福祉課障害福祉担当担当係長 【サブリーダー】	在職中
全部局		障害者である職員 2名程度 (公募)	2年
全部局		障害者ではない職員 2名程度 (公募)	2年
障害者職業生活相談員	全部局	検討会議が都度指名する者	定めなし