

茅ヶ崎市における障害者活躍推進計画

令和2年4月策定
(令和7年4月改定)



茅ヶ崎市における障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）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。）第7条の3第1項の規定に基づき、障がいのある職員の活躍の一層の推進と、法定雇用率達成に向けた雇用の推進のための目標と取り組みについて明らかにするため、策定するものです。

「障がい者」とは、障害者雇用促進法第2条第1号において、「身体障害、知的障害、精神障害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」とされており、本計画においても、同様に定義することとします。

なお、本市では障害の「害」の表記について、法や条例、要綱に規定されるものや国等が作成する計画、医師による診断名等を除き「障がい」と表記しています。また、障がい者のうち雇用義務の対象（障害者雇用率の算定対象）となる者は、障害者雇用促進法第37条第2項において規定される者（別表参照）です。

1 策定主体

本計画は、職員の任用を一括して行っていることや、市全体として障がい者の活躍推進に向けた取り組みを行うため、市長、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、議会事務局、消防、市立病院事業管理者が連携して策定し、推進することとします。

2 計画期間

令和7年度から令和11年度まで（5年間）

3 障がい者雇用等の状況

（1）障がい者採用の実施等

障がいのある人を対象とした採用選考を実施し、常勤職員、会計年度任用職員ともに、障がい種別を限定せずに選考の対象としています。

常勤職員については、平成19年度から募集職種のひとつとして、身体に障がいのある方を対象とした事務職の区分を設けていましたが、平成25年度からは、知的障害及び精神障害のある方も含めて対象を拡大し、障がい種別を限定しない採用選考を実施しています。

(2)障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市においては、前計画策定の年度である令和2年6月1日現在の障害者雇用率は、当時の法定雇用率の2.5%を下回る2.35%でありましたが、計画に基づき取り組みを進めることで、令和6年6月1日現在では2.86%まで上昇し、法定雇用率を達成しています。

表1 茅ヶ崎市の法定雇用率の達成状況

	法定雇用率	茅ヶ崎市
令和6年度	2.8%	2.86%
令和5年度	2.6%	3.02%
令和4年度	2.6%	2.70%
令和3年度	2.6%	2.28%
令和2年度	2.5%	2.35%

※各年度6月1日現在

(3)職場定着の状況

採用後も障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を推進し、職場定着を図っています。

表2 前年度採用者の離職率

	離職率	退職者
令和6年度	0%	0人
令和5年度	50%	3人
令和4年度	0%	0人
令和3年度	11%	1人
令和2年度	11%	1人

(4)職員を対象としたアンケートの結果

茅ヶ崎市では、障がい当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象に毎年アンケートを実施しています。

表3 市役所で働いていることについての満足度

	「満足」又は「やや満足」と答えた職員
令和6年度	88%
令和5年度	84%
令和4年度	79%
令和3年度	79%
令和2年度	—

※アンケート調査の結果より

※令和2年度は前年度が計画策定前のため未実施

(5)障がい者を任用している課かいの状況

障がいのある職員においても、職務において活躍できるよう、障がい特性や能力、希望を踏まえて業務の割り振りや職場の配置を行っています。

表4 障がい者任用課かい数

	課かい数
令和6年度	27課かい
令和5年度	25課かい
令和4年度	26課かい
令和3年度	23課かい
令和2年度	26課かい

4 障がい者の活躍推進に向けた今までの取組

(1)「障害者雇用推進チーム」及び「実務者チーム」の設置

令和2年12月に障害者雇用推進者及び人事管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」及び同チームの元に「実務者チーム」を設置しました。実務者チームにおいては、障がいのある常勤職員及び非常勤職員も参画しています。

各チームの会議を年度において2回開催し、本計画の進捗状況の確認のほか、障がいのある職員も活躍している心のバリアフリー教室等の事業の共有等を行い、理解を深めています。

(2)相談体制の充実及び障がいに関する理解の促進

市長部局及び教育委員会では、障害者職業生活相談員の選任を進めており、令和6年6月1日現在計4名が選任され、相談体制の充実を図っています。

また、「障がいに関する理解を深める研修」及び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」を定期的に行い、全庁的に障がいに関する理解を深めており、その結果障がい者を任用する課数も増加傾向にあります。

(3)障がい者の活躍を推進するための環境等の整備

就労パスポート※を導入するとともに、新規採用時は障がいのある職員及び配属される所属の担当者等と人事主管課がそれぞれ面談を行い、事前に配慮事項を確認したうえで、障がい者と業務が適切にマッチングするよう調整を行っています。

また、年度につき1回アンケート調査を実施し、実態を把握するとともに、課題が見えた場合は適宜障害者雇用推進チーム及び実務者チームにて検討し、解決を図っています。

※「就労パスポート」とは、障がいのある方が、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、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で、パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲などは、障がいのある者本人の意向によります。

5 障がい者の活躍推進における課題

(1)採用

前述の取り組みの結果、現状は法定雇用率(2.8%)を満たしています。しかし、令和8年度には法定雇用率の引き上げが予定されており、障がい者雇用の取組を市内に呼びかけていく立場である行政としても、更に採用を拡大していく必要があります。

(2)定着及び満足度

採用を進めている一方で、年度により退職者が発生しています。また、前述のアンケート調査では、市役所で働いていることへの満足度が高い傾向にはありますが、今後もこの傾向を維持するためにも、採用人数を増やすだけでなく、全職員における障がい理解の促進及び一人一人の障がい特性を踏まえた働き方の検討や環境の整備が必要です。

(3) キャリア形成

能力をより発揮し活躍できるよう、障がい特性を踏まえて業務を選定し、配置する必要があります。また、人材育成の観点からも、能力の開発・向上の機会提供が必要です。

6 目標

(1) 採用

目標値	評価年度の6月1日時点の法定雇用率以上
指標	実雇用率
評価方法	毎年の任免状況通報※により把握・進捗管理
参考	令和6年6月1日時点の実雇用率：2.86%

※任免状況通報とは、障害者雇用促進法第40条第1項において、地方公共団体の任命権者に対し、毎年1回(6月1日現在)障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することとされており、この規定に基づき行われるものである。対象となる障がい者は、6月1日現在の在職者のうち、任用形態にかかわらず1年を超えて雇用している、又は雇用する見込みである職員であり、身体障害者、知的障害者及び精神障害者のいずれも、障害者手帳等によって確認することとされている。

(2) 定着に関する目標

目標値	不本意な退職による離職率が0%
指標	前年度採用者の離職率
評価方法	毎年の任免状況通報時、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

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメント※に関する目標

目標値	「満足」又は「やや満足」が80%以上
指標	市役所で働いていることについての満足度
評価方法	毎年4月時点で在籍している障がい者(新規採用者を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。

※ワーク・エンゲージメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「活力」「熱意」「没頭」の3つが揃った状態として定義される。

(4) キャリア形成に関する目標

目標値	本人の希望を踏まえ、障がい者任用課かい数が前年度比同等以上
指標	障がい者任用課かい数
評価方法	毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。
参考	令和6年6月1日時点の任用課かい数：27課かい

7 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として職員課長を選任します(令和元年12月5日に選任済)。
- 障害者職業生活相談員として職員課職員を選任します(人事異動ごとに選任済)。
- 障害者雇用推進者、人事管理を担当する部署の責任者等を構成員とする障害者雇用推進チームを設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障がい者である常勤職員及び非常勤職員に広く参画を呼びかけます。
- 障害者雇用推進チームについては、原則として年2回、実務者チームについては適宜(概ね年2回以上)開催し、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います。
- 組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、産業保健師、ジョブサポーター等)を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間支援状況を含めて共有します。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行い、職員に周知します。

イ 人材面

- ジョブサポーターを採用し、産業保健師や人事主管課と連携しながら、障がいのある職員及び所属からの相談対応、必要な助言、相互調整、業務遂行サポートを行うことで、障がいのある職員の活躍を促進します。
- 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。)について、「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講等により、障がい者の職業生活全般にわたる相談・指導能力の向上を図ります。
- 全課かいの職員を対象に、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」の受講を推奨することにより、職場における応援者(精神・発達障害者しごとサポーター)を増やします。
- 障がい者と共に仕事を行う際の対応のノウハウや困難事例について共有する機会を設けるとともに、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を実施することにより、障がい者が働きやすい職場づくりを推進します。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 全部局において、障がい者が障がい特性に応じて業務を行える体制を整備します。
- 障がい者が障がい特性に応じて業務を行えるよう、各職場へのアンケート又はヒアリング等を通じて、職務の選定(既存業務の切り出し等)及び創出(複数作業の組み合わせによる新規業務の創出等)を行います。

- 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者について、意向調査や人事評価を含む面談等を年1回以上実施し、能力や希望を踏まえ、業務の割振り又は職場の配置を行います。
- 新規採用又は人事異動時の面談等を通じて、障がい者と業務の適切なマッチングができているかについて点検を行い、必要に応じて検討を行います。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します（ハンズフリー電話器、拡大読書器、読み上げソフト、電子黒板の導入実績あり）。
- 障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを実施します。
- 障がい者が新たに配属される職場については、事前に、人事主管課と面談を実施し、必要な配慮等を共有します。
- 障がいのある職員については、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。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- 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ます。

イ 募集・採用

- 学生を対象としたインターンシップで障がい学生の受け入れ希望があった場合は、希望する部署でのインターンシップが実施できるよう、可能な限り必要な措置を講じます。
- 一般職員の募集と併せて、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めます。
- 採用選考に当たり、障がい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、障がい特性への配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。
 - ・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。
 - ・「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。

ウ 働き方

- テレワーク勤務や時差通勤の活用を促進するとともに、柔軟な勤務体系について検討します。
- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- その他、障がい特性に応じた働き方について検討します。

エ キャリア形成

- 任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。また、必要に応じて、任期終了前に職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務に限らず就労できるように支援を行います。
- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施します。

オ その他人事管理

- 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・体調配慮を行います。
- 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います。

8 その他

- 茅ヶ崎市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方針に基づき、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します。
- 民間事業主における障がい者の活躍を促進するため、法定雇用率の達成又は障がい者雇用の状況等を、入札価格のみを評価項目としない発注方式である総合評価方式やプロポーザル方式等の評価項目に含めるよう努めます。

【別表】

障害種別	障害者雇用促進法（以下「法」という。）第37条第2項に規定される対象障害者
身体障害者	障害者のうち、身体障害がある者であって次に掲げる障害があるもの。（法第2条第2号） 一 次に掲げる視覚障害で永続するもの イ 両眼の視力（万国式視力表によつて測つたものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測つたものをいう。以下同じ。）がそれぞれ0.1以下のもの ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの 二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの ニ 平衡機能の著しい障害 三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害 イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失 ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの 四 次に掲げる肢体不自由 イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの ホ 両下肢のすべての指を欠くもの ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害 五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの
知的障害者	障害者のうち、知的障害がある者であって厚生労働省令で定めるもの。（法第2条第4号） 厚生労働省令においては、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、障害者職業センターにより知的障害があると判定された者と規定されている。（施行規則第1条の2）
精神障害者	障害者のうち、精神障害がある者であって厚生労働省令で定めるもの。（法第2条第6号） 厚生労働省令においては、精神保健福祉手帳の交付を受けている者、若しくは、統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものと規定されている。（施行規則第1条の4）

茅ヶ崎市における障がい者活躍推進計画

令和7(2025)年4月発行

発行 茅ヶ崎市

編集 経営総務部 職員課 人財育成担当

〒253-8686 茅ヶ崎市茅ヶ崎一丁目1番1号

電話 0467-81-7112

FAX 0467-87-8118

ホームページ <https://www.city.chigasaki.kanagawa.jp/>

