

浜松市障がい者活躍推進計画（第2期）

機関名	浜松市
任命権者	浜松市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
浜松市における障がい者雇用に関する課題	本市では、障がい者の積極的な雇用を実施しているものの実雇用率は概ね横ばいに推移し、障害者雇用促進法に定める法定雇用率の引き上げ等の要因もあり、直近2年（令和5年、6年）の基準日時点での実雇用率は、法定雇用率に対して未達成となっている。 そのような状況であることから、障がい者である職員一人ひとりが職場に定着し、特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指した取り組みを推進するために、更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】（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日時点の法定雇用率：2.80％ 令和6年6月1日時点の実雇用率：2.48％ （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	退職者のうち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際に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理していく。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として人事課長を選任。 ○計画に基づく取り組みの実施状況を点検するため、毎年の任免状況通報の際に人事課にて計画の実施状況を確認するとともに、必要に応じて計画の見直しを行っていく。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(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。）については、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させるよう努める。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は静岡労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」受講案内を行う。また、受講に係る心理的・物理的障壁を減らすために、eラーニングの受講を推奨していく。なお、募った結果、参加者がいない場合は、必要な情報を提供する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者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。 ○年に1回以上の面談により、障がい者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、必要に応じて検討を行う。

3. 障がい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	○基礎的環境整備として、面談等での障がい者の要望を踏まえ、障害者が利用しやすい環境に配慮した施設整備を検討する。 ○面談等での障がい者の要望を踏まえ、就労支援に必要な機器の購入等の環境整備を検討する。 ○新規に採用した障がい者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る。 ○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する。
	(2) 募集・採用	○令和7年度より、短時間（週20時間・会計年度任用職員）勤務制度を創設し、勤務形態を拡充。障がい者自身が特性や働き方を考えて、選考への応募ができるような体制を整える。（他には、正規職員の障がい者枠、週30時間勤務の会計年度任用職員などがある。） ○採用選考に当たり、障がい者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する。 ○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。
	(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や、私傷病休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4) キャリア形成	○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、職員自身がステップアップを図ることができる環境を整備する。 ○また、必要に応じて、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内外で就労できるように支援を行う。
	(5) その他の人事管理	○年1回以上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。 ○障がい者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検討する。 ○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等の取組を行う。
4. その他		
		○国等による障がい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がい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。 ○財務部調達課が毎年度策定する「障害者優先調達方針」に基づき、障がい者優先調達の趣旨を理解のうえ、発注促進に努める。