

# 熱海市障害者活躍推進計画

機関名	熱海市、熱海市教育委員会事務局、熱海市消防本部、熱海市議会事務局、熱海市監査委員事務局、熱海市選挙管理委員会事務局、熱海市農業委員会事務局
任命権者	熱海市長、熱海市教育委員会、熱海市消防長、熱海市議会議長、熱海市代表監査委員、熱海市選挙管理委員会、熱海市農業委員会
計画期間	令和2年4月～令和7年3月
熱海市における障害者雇用に関する課題	<p>平成30年において、障害者の任免状況について再点検を行ったところ、障害者雇用数に誤りがあることが発覚し、法定雇用障害者数は過不足がなかったが、法定雇用率を下回る結果となった。このことから、積極的な採用活動を行い、令和元年6月には法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>法定雇用率は達成しており、定着状況もおおむね順調であると考えられるが、非常勤職員が占める割合も多い。このことから、障害者の更なる活躍を図るためには、積極的な採用を進めるための体制整備や、ハード・ソフト両面から障害者の働きやすい職場環境の確保や業務の発掘が課題となっている。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>(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)令和元年6月1日時点の実雇用率:2.6%</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><b>【ワーク・エンゲージメント】</b>  「職場等の満足度等に関するアンケート調査」における「やりがい」に関する項目で、「感じている」「やや感じている」の割合が前年度を上回る。</p> <p>※令和2年3月時点での「感じている」「やや感じている」の割合85.7%</p>

	<p>【満足度の全体評価】</p> <p>「職場等の満足度等に関するアンケート調査」における満足度に関する項目で、「満足」「やや満足」の割合が全体の65%を上回る。</p> <p>※令和2年3月時点での「満足」「やや満足」の割合 61.9% (評価方法) 毎年6月時点で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。</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	<p>○障害者雇用推進者として経営企画部長を選任する。</p> <p>○人的サポート体制(職場の上司・同僚等)を充実するとともに、組織外の関係機関(障害者が利用している就労支援機関等)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p>
(2) 人材面	<p>○人事を担当する室長又は主幹を障害者職業生活相談員に選任し、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。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、組織内ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他面談等を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
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>○新規に採用した障害者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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害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。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○法定雇用率以上の採用を目指して、積極的な採用活動を進めていく。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、試験時間の</p>

		<p>拡大等障害特性への配慮をできる限り行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
	(3)働き方	○各種休暇制度の利用を促進する。
	(4)その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害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場環境の整備等や通院への配慮等を行う。</p>
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等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。