

障害者活躍推進計画

機関名	御前崎市
任命権者	市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
御前崎市における障害者雇用に関する課題	実雇用率、定着ともに安定しているが、障がいのある職員が活躍するためには、障害者雇用に関する知識や理解の促進、障がいのある職員本人への支援を充実させる必要がある。また、各障害者手帳を所持している職員や、身体的に障がいの特徴がみられる職員に関わらず、自立支援医療の対象者や、難病医療費助成対象者へのフォローも積極的に行う必要がある。
目標	
①採用に関する目標	○実雇用率は各年度法定雇用率以上を達成する。（随時確認、任免状況通報時に確認と報告する。）
②定着に関する目標	○不本意な休職・離職を防止する。（任免状況通報時に確認する。）
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	○満足度、ワーク・エンゲージメントともに、毎年初年度の基準を上回ること。（計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。） ○期末面談等により所属長から本人に聞き取り、または難しい場合は個別に定期面談を実施する。
④キャリア形成に関する目標	○本人の状況や能力に応じた研修への参加を勧奨する。
取組内容	
1. 障がいのある職員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、総務課長を選任する。 ○障害者雇用についての理解の促進。職員研修において障がいに関する学習時間を設けるなど、職員においての理解促進に積極的に取り組む。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員の専門研修への積極的な参加（随時） ○全職員対象の研修参加及び開催（令和7年3月までに） ・メンタルヘルス研修への全職員参加 ・ゲートキーパー養成講座への全職員参加 ・障がい者雇用に関する職員向け説明会の開催 ・職員向け手話講座の開催
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○定期的な面談や所属課長との情報連携 ○出張カウンセリング（職員なんでも相談）の活用

3. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
	(1) 職務環境	○個別の障害に応じた作業内容を工夫するなど、重度の負担にならないような環境の整備に努める。
	(2) 募集・採用	○特別支援学校の生徒の職場実習の積極的な受入れ。 ○大学生を対象としたインターンシップの中で、障がいのある学生の受入れを積極的に行う。 ○ハローワークの支援員との連携を図る。 ○採用に関して以下のような不適切な取り扱いを行わない。 ・ 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定すること ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること ・ 「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 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること
	(3) 働き方	○時差出勤制度等の活用や、病気休暇、通院時の有給休暇を取得するうえでの業務上の配慮など、柔軟な制度利用を促進する。
	(4) キャリア形成	○採用や人事評価面談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う。また、本人の希望を踏まえつつ、業務に則した実務研修、向上研修等の教育訓練を行う。
	(5) その他の人事管理	○月1回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。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がいをもつこととなった者をいう）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う。 ○本人が希望する場合のみ、本人の利用する医療機関、相談機関の相談員等と障がいの特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他		
		○御前崎市物品等調達方針に基づき、障がい者就労支援施設への物品等の業務発注を全庁で積極的に実施する。 ○現在庁舎内ロビーや市役所敷地内にて実施している、障がい者就労支援施設等が生産・加工・製作した物品を直売する機会を、積極的に利用するよう庁内職員に対し広報する。

障害者活躍推進計画

機関名	御前崎市教育委員会
任命権者	御前崎市教育委員会
計画期間	令和２年４月１日～令和７年３月３１日（５年間）
御前崎市における障害者雇用に関する課題	実雇用率、定着ともに安定していると考えるが、障がいのある職員が活躍するためには、障害者雇用に関する知識や理解の促進、障がいのある職員本人への支援を充実させる必要がある。また、障害者手帳を所持している職員や身体的に障がいの特徴がみられる職員に関わらず、自立支援医療の対象者や、難病患者へのフォローも積極的に行う必要がある。
目標	
①採用に関する目標	○実雇用率は各年度法定雇用率以上を達成。（随時確認、任免状況通報時に確認と報告。）
②定着に関する目標	○不本意な休職・離職の防止。（任免状況通報時に確認。）
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	○期末面談等により所属長から本人に聞き取り、または難しい場合は個別に定期面談を実施する。
④キャリア形成に関する目標	○本人の状況や能力に応じた研修への参加勧奨。
取組内容	
１．障がいのある職員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、教育総務課長を選任する。 ○障害者雇用についての理解の促進。職員研修において障がいに関する学習時間を設けるなど、職員においての理解促進に積極的に取り組む。
(２) 人材面	○全職員対象の研修参加（令和７年３月までに） ・メンタルヘルス研修への全職員参加 ・ゲートキーパー養成講座への全職員参加
２．障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○定期的な面談や所属課長との情報連携 ○出張カウンセリング（職員なんでも相談）の活用
３．障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(１) 職務環境	○重度の負担にならないような環境の整備。個別の障害に応じた作業内容の工夫など。

	(2) 募集・採用	○採用に関して以下のような不適切な取り扱いを行わない ・ 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定すること ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること ・ 「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 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること
	(3) 働き方	○時差出勤制度等の活用や、病気休暇、通院時の有給休暇を取得するうえでの業務上の配慮など、柔軟な制度利用を促進する。
	(4) キャリア形成	○採用や人事評価面談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う。また、本人の希望を踏まえつつ、業務に則した実務研修、向上研修等の教育訓練を行う。
	(5) その他の人事管理	○月 1 回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。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がいをもつこととなった者をいう）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う。 ○本人が希望する場合のみ、本人の利用する医療機関、相談機関の相談員等と障がいの特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他		
		○御前崎市物品等調達方針に基づき、障がい者就労支援施設への物品等の業務発注を全庁で積極的に実施する。

障害者活躍推進計画

機関名	市立御前崎総合病院
任命権者	市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
御前崎市における障害者雇用に関する課題	実雇用率、定着ともに安定していると考えるが、障がいのある職員が活躍するためには、障害者雇用に関する知識や理解の促進、障がいのある職員本人への支援を充実させる必要がある。また、各障害者手帳を所持している職員や、身体的に障がいの特徴がみられる職員に関わらず、自立支援医療の対象者や、難病医療費助成対象者へのフォローも積極的に行う必要がある。
目標	
①採用に関する目標	○実雇用率は各年度法定雇用率以上を達成する。（随時確認、任免状況通報時に確認と報告する。）
②定着に関する目標	○不本意な休職・離職を防止する。（任免状況通報時に確認する。）
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	○期末面談等により所属長から本人に聞き取り、または難しい場合は個別に定期面談を実施する。
④キャリア形成に関する目標	○本人の状況や能力に応じた研修への参加を勧奨する。
取組内容	
1．障がいのある職員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、病院管理課長を選任する。 ○障害者雇用についての理解の促進。職員研修において障がいに関する学習時間を設けるなど、職員においての理解促進に積極的に取り組む。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員の専門研修への積極的な参加（随時） ○全職員対象の研修参加及び開催（令和7年3月までに） ・メンタルヘルス研修への全職員参加 ・障がい者雇用に関する職員向け説明会の開催
2．障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○定期的な面談や所属課長との情報連携 ○出張カウンセリング（職員なんでも相談）の活用

3. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
	(1) 職務環境	○個別の障害に応じた作業内容を工夫するなど、重度の負担にならないような環境の整備に努める。
	(2) 募集・採用	○採用に関して以下のような不適切な取り扱いを行わない。 ・ 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定すること ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること ・ 「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 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること
	(3) 働き方	○時差出勤制度等の活用や、病気休暇、通院時の有給休暇を取得するうえでの業務上の配慮など、柔軟な制度利用を促進する。
	(4) キャリア形成	○採用や人事評価面談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う。また、本人の希望を踏まえつつ、業務に則した実務研修、向上研修等の教育訓練を行う。
	(5) その他の人事管理	○月 1 回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。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がいをもつこととなった者をいう）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う。 ○本人が希望する場合のみ、本人の利用する医療機関、相談機関の相談員等と障がいの特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他		
		○御前崎市物品等調達方針に基づき、障がい者就労支援施設への物品等の業務発注を全庁で積極的に実施する。

障害者活躍推進計画

機関名	御前崎市牧之原市学校組合
任命権者	御前崎市牧之原市学校組合教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
御前崎市における障害者雇用に関する課題	御前崎市牧之原市学校組合においては、御前崎中学校限定の事務組合であり、組合職員も数名程度のため、障がいのある方に限定した募集・採用を行っていない。これまでに途中で障がいをもった職員が在籍することがなかったため、組織的な体制整備は行っていなかった。
目標	
① 採用に関する目標	○御前崎市教育委員会の障害者活躍推進計画の目標に準ずる。
② 定着に関する目標	○御前崎市教育委員会の障害者活躍推進計画の目標に準ずる。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	○御前崎市教育委員会の障害者活躍推進計画の目標に準ずる。
④ キャリア形成に関する目標	○御前崎市教育委員会の障害者活躍推進計画の目標に準ずる。
取組内容	
1. 障がいのある職員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、管理市教育総務課長を選任する。 ○障害者雇用についての理解の促進。職員研修において障がいに関する学習時間を設けるなど、職員においての理解促進に積極的に取り組む。
(2) 人材面	○全職員対象の研修参加（令和7年3月までに） ・メンタルヘルス研修への全職員参加 ・ゲートキーパー養成講座への全職員参加 ・その他市等が主催する障がい等に関する講座への積極的な参加
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○御前崎市教育委員会の障害者活躍推進計画の目標に準ずる。
3. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○御前崎市教育委員会の障害者活躍推進計画の目標に準ずる。
(2) 募集・採用	○御前崎市教育委員会の障害者活躍推進計画の目標に準ずる。

	(3) 働き方	○御前崎市教育委員会の障害者活躍推進計画の目標に準ずる。
	(4) キャリア 形成	○御前崎市教育委員会の障害者活躍推進計画の目標に準ずる。
	(5) その他の 人事管理	○御前崎市教育委員会の障害者活躍推進計画の目標に準ずる。
4. その他		
		○障害者優先調達推進法により、障がい者就労支援施設への物品等の 業務発注を積極的に実施する。