

厚木市障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画

計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
課題	<p>厚木市では、平成30年6月1日現在の市全体の障害者雇用率が2.37%であり、法定雇用率を下回りました。このため、平成31年1月を計画始期とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成するに至りました。</p> <p>今後、障がい者雇用を更に進めるためには、障がい者の活躍の推進が必要となります。障がい者の活躍とは、障がい者一人一人が、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい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すことが必要です。本市においても、各任命権者が連携し、障がい者である職員が働きやすい職場の環境づくりに向けて、取り組んでいくことが大切です。</p>

1 機関名	厚木市 市長部局
2 任命権者	厚木市長
3 目標	
(1) 採用に関する目標	<p>当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします（令和元年6月1日時点の実雇用率：2.48%）。</p> <p>（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。</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ことを目標とし、障がい者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行います。</p>
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	<p>(ア) 障害者雇用推進者として、職員課長を選任します。</p> <p>(イ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」を設置します。</p> <p>(ウ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」については、毎年度、定期的に会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。</p> <p>(エ) 障害者職業生活相談員や産業医等の相談先を障がい者である職員に周知します。</p>
イ 人材面	<p>(ア) 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、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するものとします。</p> <p>(イ) 厚生労働省又は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」の受講案内を行い、参加者を募ります。</p> <p>(ウ) 職員を対象に、具体的な事例や体験等を盛り込んだ、障がいに関する理解促進・啓発に関する研修を実施します。</p>

(2)障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>ア 職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。</p> <p>イ 所属長等による定期的な面談を通じて、障がい者である職員と業務の適切なマッチングを図ります。</p>
(3)障害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	<p>(ア) 障がい者である職員からの要望に基づき、職務環境の整備や就労支援機器（拡大読書器等）の導入を検討します。</p> <p>(イ) 障がい者である職員からの要望に基づき、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。</p> <p>(ウ) 所属長等による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。</p>
イ 募集・採用	<p>(ア) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <p>a 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</p> <p>b 自力で通勤できることといった条件を設定する。</p> <p>c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</p> <p>d 「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。</p> <p>e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</p> <p>(イ) 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等の障がい特性への配慮を行います。</p>
ウ 働き方	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。
エ キャリア形成	基本研修及び特別研修に加え、各種派遣研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。
オ その他の人事管理	<p>(ア) 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行います。</p> <p>(イ) 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、通院への配慮等を行います。</p> <p>(ウ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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。</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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

1 機関名	厚木市消防本部
2 任命権者	厚木市消防長
3 目標	
(1) 採用に関する目標	市長部局等と合算して、当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします（令和元年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・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	市長部局等と連携し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、障がい者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行います。
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	(ア) 障害者雇用推進者として、消防総務課長を選任します。 (イ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」を設置します。 (ウ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」については、毎年度、定期的に会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 (エ) 障害者職業生活相談員や産業医等の相談先を障がい者である職員に周知します。
イ 人材面	(ア) 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、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するものとします。 (イ) 厚生労働省又は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」の受講案内を行い、参加者を募ります。 (ウ) 職員を対象に、具体的な事例や体験等を盛り込んだ、障がいに関する理解促進・啓発に関する研修を実施します。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	ア 職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。 イ 所属長等による定期的な面談を通じて、障がい者である職員と業務の適切なマッチングを図ります。
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	(ア) 障がい者である職員からの要望に基づき、職務環境の整備や就労支援機器（拡大読書器等）の導入を検討します。 (イ) 障がい者である職員からの要望に基づき、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。 (ウ) 所属長等による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

イ 募集・採用	<p>(ア) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 b 自力で通勤できることといった条件を設定する。 c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 d 「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。 e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 <p>(イ) 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等の障がい特性への配慮を行います。</p>
ウ 働き方	<p>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。</p>
エ キャリア形成	<p>基本研修及び特別研修に加え、各種派遣研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。</p>
オ その他の人事管理	<p>(ア) 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行います。</p> <p>(イ) 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、通院への配慮等を行います。</p> <p>(ウ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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。</p>
(4) その他	
	<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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。</p>

1 機関名	厚木市病院事業
2 任命権者	厚木市病院事業管理者
3 目標	
(1) 採用に関する目標	市長部局等と合算して、当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします（令和元年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・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	市長部局等と連携し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、障がい者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行います。
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	(ア) 障害者雇用推進者として、病院総務課長を選任します。 (イ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」を設置します。 (ウ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」については、毎年度、定期的に会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 (エ) 障害者職業生活相談員や産業医等の相談先を障がい者である職員に周知します。
イ 人材面	(ア) 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、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するものとします。 (イ) 厚生労働省又は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」の受講案内を行い、参加者を募ります。 (ウ) 職員を対象に、具体的な事例や体験等を盛り込んだ、障がいに関する理解促進・啓発に関する研修を実施します。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	ア 職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。 イ 所属長等による定期的な面談を通じて、障がい者である職員と業務の適切なマッチングを図ります。
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	(ア) 障がい者である職員からの要望に基づき、職務環境の整備や就労支援機器（拡大読書器等）の導入を検討します。 (イ) 障がい者である職員からの要望に基づき、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。 (ウ) 所属長等による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

イ 募集・採用	<p>(ア) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 b 自力で通勤できることといった条件を設定する。 c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 d 「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。 e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 <p>(イ) 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等の障がい特性への配慮を行います。</p>
ウ 働き方	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。
エ キャリア形成	基本研修及び特別研修に加え、各種派遣研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。
オ その他の人事管理	<p>(ア) 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行います。</p> <p>(イ) 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、通院への配慮等を行います。</p> <p>(ウ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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。</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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

1 機関名	厚木市議会
2 任命権者	厚木市議会議長
3 目標	
(1) 採用に関する目標	市長部局等と合算して、当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします（令和元年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・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	市長部局等と連携し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、障がい者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行います。
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	(ア) 障害者雇用推進者として、議会総務課長を選任します。 (イ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」を設置します。 (ウ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」については、毎年度、定期的に会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 (エ) 障害者職業生活相談員や産業医等の相談先を障がい者である職員に周知します。
イ 人材面	(ア) 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、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するものとします。 (イ) 厚生労働省又は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」の受講案内を行い、参加者を募ります。 (ウ) 職員を対象に、具体的な事例や体験等を盛り込んだ、障がいに関する理解促進・啓発に関する研修を実施します。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	ア 職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。 イ 所属長等による定期的な面談を通じて、障がい者である職員と業務の適切なマッチングを図ります。
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	(ア) 障がい者である職員からの要望に基づき、職務環境の整備や就労支援機器（拡大読書器等）の導入を検討します。 (イ) 障がい者である職員からの要望に基づき、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。 (ウ) 所属長等による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

イ 募集・採用	<p>(ア) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 b 自力で通勤できることといった条件を設定する。 c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 d 「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。 e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 <p>(イ) 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等の障がい特性への配慮を行います。</p>
ウ 働き方	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。
エ キャリア形成	基本研修及び特別研修に加え、各種派遣研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。
オ その他の人事管理	<p>(ア) 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行います。</p> <p>(イ) 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、通院への配慮等を行います。</p> <p>(ウ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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。</p>
(4) その他	
	<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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。</p>

1 機関名	厚木市教育委員会
2 任命権者	厚木市教育委員会
3 目標	
(1) 採用に関する目標	市長部局等と合算して、当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします（令和元年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・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	市長部局等と連携し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、障がい者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行います。
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	(ア) 障害者雇用推進者として、教育総務課長を選任します。 (イ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」を設置します。 (ウ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」については、毎年度、定期的に会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 (エ) 障害者職業生活相談員や産業医等の相談先を障がい者である職員に周知します。
イ 人材面	(ア) 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、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するものとします。 (イ) 厚生労働省又は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」の受講案内を行い、参加者を募ります。 (ウ) 職員を対象に、具体的な事例や体験等を盛り込んだ、障がいに関する理解促進・啓発に関する研修を実施します。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	ア 職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。 イ 所属長等による定期的な面談を通じて、障がい者である職員と業務の適切なマッチングを図ります。
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	(ア) 障がい者である職員からの要望に基づき、職務環境の整備や就労支援機器（拡大読書器等）の導入を検討します。 (イ) 障がい者である職員からの要望に基づき、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。 (ウ) 所属長等による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

イ 募集・採用	<p>(ア) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 b 自力で通勤できることといった条件を設定する。 c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 d 「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。 e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 <p>(イ) 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等の障がい特性への配慮を行います。</p>
ウ 働き方	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。
エ キャリア形成	基本研修及び特別研修に加え、各種派遣研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。
オ その他の人事管理	<p>(ア) 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行います。</p> <p>(イ) 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、通院への配慮等を行います。</p> <p>(ウ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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。</p>
(4) その他	
	<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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。</p>

1 機関名	厚木市選挙管理委員会
2 任命権者	厚木市選挙管理委員会
3 目標	
(1) 採用に関する目標	市長部局等と合算して、当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします（令和元年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・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	市長部局等と連携し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、障がい者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行います。
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	(ア) 障害者雇用推進者として、選挙管理委員会事務局専任主幹を選任します。 (イ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」を設置します。 (ウ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」については、毎年度、定期的に会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 (エ) 障害者職業生活相談員や産業医等の相談先を障がい者である職員に周知します。
イ 人材面	(ア) 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、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するものとします。 (イ) 厚生労働省又は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」の受講案内を行い、参加者を募ります。 (ウ) 職員を対象に、具体的な事例や体験等を盛り込んだ、障がいに関する理解促進・啓発に関する研修を実施します。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	ア 職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。 イ 所属長等による定期的な面談を通じて、障がい者である職員と業務の適切なマッチングを図ります。
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	(ア) 障がい者である職員からの要望に基づき、職務環境の整備や就労支援機器（拡大読書器等）の導入を検討します。 (イ) 障がい者である職員からの要望に基づき、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。

	(ウ) 所属長等による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
イ 募集・採用	(ア) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 a 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 b 自力で通勤できることといった条件を設定する。 c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 d 「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。 e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 (イ) 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等の障がい特性への配慮を行います。
ウ 働き方	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。
エ キャリア形成	基本研修及び特別研修に加え、各種派遣研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。
オ その他の人事管理	(ア) 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行います。 (イ) 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、通院への配慮等を行います。 (ウ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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。
(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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

1 機関名	厚木市監査委員
2 任命権者	厚木市代表監査委員
3 目標	
(1) 採用に関する目標	市長部局等と合算して、当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします（令和元年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・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	市長部局等と連携し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、障がい者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行います。
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	(ア) 障害者雇用推進者として、監査事務局専任主幹を選任します。 (イ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」を設置します。 (ウ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」については、毎年度、定期的に会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 (エ) 障害者職業生活相談員や産業医等の相談先を障がい者である職員に周知します。
イ 人材面	(ア) 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、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するものとします。 (イ) 厚生労働省又は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」の受講案内を行い、参加者を募ります。 (ウ) 職員を対象に、具体的な事例や体験等を盛り込んだ、障がいに関する理解促進・啓発に関する研修を実施します。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	ア 職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。 イ 所属長等による定期的な面談を通じて、障がい者である職員と業務の適切なマッチングを図ります。
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	(ア) 障がい者である職員からの要望に基づき、職務環境の整備や就労支援機器（拡大読書器等）の導入を検討します。 (イ) 障がい者である職員からの要望に基づき、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。 (ウ) 所属長等による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

イ 募集・採用	<p>(ア) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 b 自力で通勤できることといった条件を設定する。 c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 d 「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。 e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 <p>(イ) 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等の障がい特性への配慮を行います。</p>
ウ 働き方	<p>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。</p>
エ キャリア形成	<p>基本研修及び特別研修に加え、各種派遣研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。</p>
オ その他の人事管理	<p>(ア) 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行います。</p> <p>(イ) 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、通院への配慮等を行います。</p> <p>(ウ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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。</p>
(4) その他	
	<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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。</p>

1 機関名	厚木市公平委員会
2 任命権者	厚木市公平委員会
3 目標	
(1) 採用に関する目標	市長部局等と合算して、当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします（令和元年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・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	市長部局等と連携し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、障がい者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行います。
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	(ア) 障害者雇用推進者として、公平委員会書記長を選任します。 (イ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」を設置します。 (ウ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」については、毎年度、定期的に会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 (エ) 障害者職業生活相談員や産業医等の相談先を障がい者である職員に周知します。
イ 人材面	(ア) 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、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するものとします。 (イ) 厚生労働省又は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」の受講案内を行い、参加者を募ります。 (ウ) 職員を対象に、具体的な事例や体験等を盛り込んだ、障がいに関する理解促進・啓発に関する研修を実施します。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	ア 職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。 イ 所属長等による定期的な面談を通じて、障がい者である職員と業務の適切なマッチングを図ります。
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	(ア) 障がい者である職員からの要望に基づき、職務環境の整備や就労支援機器（拡大読書器等）の導入を検討します。 (イ) 障がい者である職員からの要望に基づき、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。 (ウ) 所属長等による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

イ 募集・採用	<p>(ア) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 b 自力で通勤できることといった条件を設定する。 c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 d 「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。 e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 <p>(イ) 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等の障がい特性への配慮を行います。</p>
ウ 働き方	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。
エ キャリア形成	基本研修及び特別研修に加え、各種派遣研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。
オ その他の人事管理	<p>(ア) 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行います。</p> <p>(イ) 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、通院への配慮等を行います。</p> <p>(ウ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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。</p>
(4) その他	
	<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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。</p>

1 機関名	厚木市農業委員会
2 任命権者	厚木市農業委員会
3 目標	
(1) 採用に関する目標	市長部局等と合算して、当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします（令和元年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・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	市長部局等と連携し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、障がい者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行います。
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	(ア) 障害者雇用推進者として、農業委員会事務局専任主幹を選任します。 (イ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」を設置します。 (ウ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」については、毎年度、定期的に会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 (エ) 障害者職業生活相談員や産業医等の相談先を障がい者である職員に周知します。
イ 人材面	(ア) 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、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するものとします。 (イ) 厚生労働省又は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」の受講案内を行い、参加者を募ります。 (ウ) 職員を対象に、具体的な事例や体験等を盛り込んだ、障がいに関する理解促進・啓発に関する研修を実施します。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	ア 職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。 イ 所属長等による定期的な面談を通じて、障がい者である職員と業務の適切なマッチングを図ります。
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	(ア) 障がい者である職員からの要望に基づき、職務環境の整備や就労支援機器（拡大読書器等）の導入を検討します。 (イ) 障がい者である職員からの要望に基づき、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。

	(ウ) 所属長等による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
イ 募集・採用	(ア) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 a 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 b 自力で通勤できることといった条件を設定する。 c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 d 「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。 e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 (イ) 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等の障がい特性への配慮を行います。
ウ 働き方	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。
エ キャリア形成	基本研修及び特別研修に加え、各種派遣研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。
オ その他の人事管理	(ア) 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行います。 (イ) 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、通院への配慮等を行います。 (ウ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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。
(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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

1 機関名	固定資産評価審査委員会
2 任命権者	固定資産評価審査委員会委員長
3 目標	
(1) 採用に関する目標	市長部局等と合算して、当該年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします（令和元年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・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	市長部局等と連携し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、障がい者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行います。
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	(ア) 障害者雇用推進者として、固定資産評価審査委員会書記を選任します。 (イ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」を設置します。 (ウ) 「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する検討委員会」については、毎年度、定期的に会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 (エ) 障害者職業生活相談員や産業医等の相談先を障がい者である職員に周知します。
イ 人材面	(ア) 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、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するものとします。 (イ) 厚生労働省又は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」の受講案内を行い、参加者を募ります。 (ウ) 職員を対象に、具体的な事例や体験等を盛り込んだ、障がいに関する理解促進・啓発に関する研修を実施します。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	ア 職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。 イ 所属長等による定期的な面談を通じて、障がい者である職員と業務の適切なマッチングを図ります。
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	(ア) 障がい者である職員からの要望に基づき、職務環境の整備や就労支援機器（拡大読書器等）の導入を検討します。 (イ) 障がい者である職員からの要望に基づき、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。

	(ウ) 所属長等による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
イ 募集・採用	(ア) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 a 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 b 自力で通勤できることといった条件を設定する。 c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 d 「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。 e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 (イ) 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等の障がい特性への配慮を行います。
ウ 働き方	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。
エ キャリア形成	基本研修及び特別研修に加え、各種派遣研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。
オ その他の人事管理	(ア) 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行います。 (イ) 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、通院への配慮等を行います。 (ウ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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。
(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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。