

木更津市障がい者活躍推進計画

1. 基本事項	
機関名	木更津市
任命権者	木更津市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
木更津市における障がい者雇用に関する課題	<p>令和元年6月1日現在の本市における障がいのある職員の雇用状況は、法定雇用率を達成するために必要な職員数を満たしている。</p> <p>今後も積極的に障がい者を採用するにあたり、その特性に配慮した勤務形態の整備や、障がいのある職員が活躍できる環境づくりを推進する必要がある。</p>
2. 目標	
(1) 採用に関する目標	<p>法定雇用率以上の障がい者雇用を継続する。</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.4%</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p>
(2) 定着に関する目標	<p>障がいのある職員の能力や希望に配慮した職務の選定を行うとともに、働きやすい環境整備を検討し、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。</p>
3. 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	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者雇用推進者として、総務部職員課長を選任する（令和元年12月4日選任済）。 ○障がい者職業生活相談員を選任する（令和元年12月4日選任済）。 ○組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、産業医等）を整備し、組織外の関係機関（木更津公共職業安定所、障がい者が利用している支援機関）と連携し、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。 ○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、定期的に更新を行う。

② 人材面	<p>○障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）や、障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、障がいに関する知識の習得のため、障がい者の就労に関する研修を受講させるよう努める。</p> <p>○障がいのある職員を新規に受入れる職場に対し、障がいのある職員と共に働くにあたっての心構えなどを配置前に周知する。</p>
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職務整理表や組織内アンケート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時など定期的に所属長と面談を行い、障がい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) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
① 職場環境	<p>○勤務しやすい基礎的な環境整備（スロープ、エレベーター、多目的トイレ、専用駐車場等）を図る。</p> <p>○就労支援機器の導入、作業マニュアルの作成など、障がいのある職員からの要望を踏まえ、職場において過重な負担にならない範囲内で適切に実施する。</p>
② 募集・採用	<p>○多様な任用形態で、障がい者を対象とした募集を行う。</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"> ・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	<p>○各種休暇を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。</p> <p>○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p>
④ キャリア形成	<p>○障がいのある職員の希望等も踏まえ、基礎・実務研修等の受講を通じて、能力の向上や専門知識の習得を図る。</p>
⑤ その他人事管理	<p>○日々の職務状況を観察するとともに、必要に応じて面談を実施し、勤務状況の把握や体調への配慮を行う。</p>