

袖ヶ浦市障がい者活躍推進計画

機関名	袖ヶ浦市役所
任命権者	袖ヶ浦市長
計画期間	令和6年4月1日～令和9年3月31日
袖ヶ浦市における障がい者雇用に関する課題	令和5年6月1日時点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。 今後の法定雇用率の引上げを踏まえ、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。

1. 目標

① 採用に関する目標	【実雇用率】（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5年6月1日時点の実雇用率：2.49% （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	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タイミングで、人事記録を元に、障がい者の定着状況を把握・進捗管理。

2. 障がい者の活躍を推進する体制整備（取り組み内容）

① 組織面	○障がい者雇用推進者として、総務部職員課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員を選任する。 ○組織内の人的サポート体制を整備し、組織外の関係機関（木更津公共職業安定所、就労支援事業所、その他障がい者が利用している支援機関等）と連携し、役割分担及び各種相談先を整理し、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を選任された者（選任予定の者を含む）等について、障がい者の就労に関する研修やセミナーを受講させ、障がいに関する知識の習得に努める。

3. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

	○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。 ○障がい者と業務の適切なマッチングができているかを障がい者との面接や、業務成果の点検を行い、必要に応じて検討を行う。
--	---

4. 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	○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。 ○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で適切に対応する。
② 募集・採用	○多様な任用形態で、障がい者を対象とした募集を行う。
③ 働き方	○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。
④ キャリア形成	○市役所で就労の場を提供し、従来職員が実施していた業務の一部を採用者が実施することにより、能力の開発、把握へ繋げる。一般企業への就職を支援することも目的とする。
⑤ その他人事管理	○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。