

君津市障がい者活躍推進計画

1 基本事項	
機関名	君津市
任命権者	君津市長、君津市教育委員会、君津市議会議長、君津市選挙管理委員会、君津市農業委員会、君津市代表監査委員、君津市消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
君津市における障がい者雇用に関する課題	令和6年6月1日現在、法定雇用率を達成するため必要な職員の雇用を満たしていない状況である。 今後も障がいのある職員が活躍できる職場の環境づくりを推進するとともに、職員の採用活動に注力する必要がある。
2 目標	
(1) 採用に関する目標	法定雇用率以上の障がい者雇用を継続する。 ア 市長部局 2.8%（令和8年7月以降 3.0%） イ 教育委員会 2.7%（ ” 2.9%） （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率 2.44% ※君津市及び君津市教育委員会の特例認定による雇用率 <評価方法> 毎年の任免状況により、進捗管理を行う。
(2) 定着に関する目標	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努め、不本意な離職者を生じさない。 <評価方法> 毎年度、人事記録等をもとに、当該年度採用者の定着状況の把握を行う。
3 取組内容	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	(ア) 障がい者雇用推進者として、総務部人事課長を選任する。 (イ) 障がい者職業生活相談員を選任する。また、障がい者職業生活相談員を複数の選任を行う場合、そのうちの1名は、チャレジドオフィスのマネージャー業務に従事する。 (ウ) 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等）を整備し、組織外の関係機関（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たうえ、関係者間で情報共有する。 (エ) 人事課長及び関係所属長等で構成する「障がい者活躍推進チーム」を設置し、定期的に取り組状況の把握及び検証を行います。 (オ) 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、定期的に更新する。
イ 人材面	(ア) 障がい者職業生活相談員に選任されたもの（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。 例：千葉労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等 (イ) 障がいのある職員を新規に受け入れる所属に対し、障がいのある職員と共に働くことに向けた心構えなどを事前に周知する。 (ウ) 職員一人ひとりが障がい者支援や合理的配慮の提供等に関して理解を深めるよう周知する。
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	(ア) 現在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、職務の選定及び創出について検討を行う。 (イ) 新規採用または人事異動時など、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ないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職場環境	(ア) 勤務しやすい基礎的な環境整備（専用駐車場、通路幅の確保、多目的トイレ、スロープ等）を図る。 (イ) 就労支援機器の導入や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、過重な負担にならない範囲内で適切に対応する。
イ 募集及び採用	(ア) 「チャレジドオフィスきみつ」等において、就労移行支援事業所の利用者や特別支援学校の生徒等を対象とした、職場実習を積極的に行う。 (イ) 多様な任用形態で、障がい者を対象とした募集を実施する。 (ウ) 募集や採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととする。 ・特定の障がいを排除し、また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・登録をしており、雇用期間中に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。
ウ 働き方	(ア) 年次休暇や病気休暇などの各種休暇を活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。
エ キャリア形成	(ア) 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。
オ その他人事管理	(ア) 必要に応じて面談等を実施し、勤務状況の把握や体調への配慮を行うこととする。
カ 優先調達等	(ア) 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を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。