

南房総市障害者活躍推進計画

機関名	南房総市
任命権者	南房総市長 南房総市教育長 南房総市議会議長 南房総市選挙管理委員会 南房総市代表監査委員 南房総市農業委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
南房総市における障害者雇用に関する課題	<p>【市長部局】</p> <p>一般行政職の採用試験において、令和2年度以降、応募対象を身体障害者、知的障害者及び精神障害者に拡大する等見直しを行ってきた。</p> <p>令和6年6月1日現在の法定雇用率は満たしているものの、市長部局単独では、障害を有する職員の採用において、十分な人数を確保できておらず、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定が課題となっている。</p> <p>また、職員の障害者雇用に関する理解に加え、障害特性に関する理解と知識の向上についても課題となっている。</p> <p>【教育委員会部局】</p> <p>一般行政職の採用試験において、令和2年度以降、応募対象を身体障害者、知的障害者及び精神障害者に拡大する等見直しを行ってきた。</p> <p>令和6年6月1日現在の法定雇用率は満たしているものの、障害を有する職員の採用において、十分な人数を確保できておらず、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定が課題となっている。</p> <p>また、職員の障害者雇用に関する理解に加え、障害特性に関する理解と知識の向上についても課題となっている。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>【市長部局及び教育委員会部局】</p> <p>法定雇用率の達成を維持する。</p> <p>毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p>

<p>2. 定着に関する目標</p>	<p>【市長部局】</p> <p>受入れを行う各部署において、障害特性についての理解を深め、働きやすい環境作りに繋がるよう努める。また、理解の不足等による、不本意な離職を生じさせないよう努める。</p> <p>毎年の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> <p>【教育委員会部局】</p> <p>受入れを行う各部署において、障害特性についての理解を深め、働きやすい環境作りに繋がるよう努める。また、理解の不足等による、不本意な離職を生じさせないよう努める。</p> <p>毎年の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>
<p>取組内容</p>	
<p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p>	<p>【市長部局】</p> <p>組織として</p> <p>障害を有する職員の障害特性や体調等を把握し、所属内でのサポート体制がとれるよう調整を図る。</p> <p>障害を有する職員が職務遂行への支障がある場合や、体調等への不調を感じた際には、相談窓口（所属職員・障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員等）により状況把握と改善に繋がるよう努める。</p> <p>障害を有する職員が相談をしやすい体制を整え、必要に応じ専門機関（臨床心理士等）や関係機関（産業医等）の支援が受けられるよう調整を図る。</p> <p>人材の育成として</p> <p>障害者職業生活相談員の選任にあたり、千葉県労働局が実施する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を促進し、当該相談員の増員を図る。</p> <p>【教育委員会部局】</p> <p>組織として</p> <p>障害を有する職員の障害特性や体調等を把握し、所属内でのサポート体制がとれるよう調整を図る。</p> <p>障害を有する職員が職務遂行への支障がある場合や、体調等への不調を感じた際には、相談窓口（所属職員・障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員等）により状況把握と改善に繋がるよう努める。</p> <p>障害を有する職員が相談をしやすい体制を整え、必要に応じ専門機関（臨床心理士等）や関係機関（産業医等）の支援が受けられるよう調整を図る。</p> <p>人材の育成として</p> <p>障害者職業生活相談員の選任にあたり、千葉県労働局が実施する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を促進し、当該相談員の増員を図る。</p>

<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出</p>	<p>【市長部局】</p> <p>円滑な業務の推進に繋がるよう、進捗状況を確認し、業務の管理等に努める。</p> <p>体調の変化等により、業務遂行が困難となった場合には、状況を把握し、負担なく遂行できる職務の選定や創出に努める。</p> <p>新規採用時や異動等の際には、障害を有する職員と業務の適切なマッチング（体調・身体への負担等に配慮した業務等の分掌）ができているか点検を行い、必要に応じて業務の見直し等を検討する。</p> <p>【教育委員会部局】</p> <p>円滑な業務の推進に繋がるよう、進捗状況を確認し、業務の管理等に努める。</p> <p>体調の変化等により、業務遂行が困難となった場合には、状況を把握し、負担なく遂行できる職務の選定や創出に努める。</p> <p>新規採用時や異動等の際には、障害を有する職員と業務の適切なマッチング（体調・身体への負担等に配慮した業務等の分掌）ができているか点検を行い、必要に応じて業務の見直し等を検討する。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>【市長部局】</p> <p><環境整備></p> <p>各部署間の連携を図り、障害特性に配慮した施設の整備を推進する。</p> <p><人事管理></p> <p>障害を有する職員の体調や加齢による変化等について把握に努める。</p> <p>新規に採用した職員について、定期的な面談等を実施し、必要な配慮の把握や継続的な支援の必要性等の把握に努める。</p> <p>障害を有する学生等からインターンシップの申し出があった場合には、積極的な受入に努める。</p> <p>採用の障害種別を限定せず、幅広い人材の採用に繋がるよう努める。また、障害者福祉関連の就労支援機関等との連携により、多くの方に受験してもらえよう周知を図る。</p> <p>【教育委員会部局】</p> <p><環境整備></p> <p>ワンフロアの利点を活かし、各部署間の連携を図り、障害特性に配慮した環境整備に努める。</p> <p><人事管理></p> <p>障害を有する職員の体調や加齢による変化等について把握に努める。</p> <p>新規に採用した職員について、定期的な面談等を実施し、必要な配慮の把握や継続的な支援の必要性等の把握に努める。</p> <p>障害を有する学生等からインターンシップの申し出があった場合には、積極的な受入に努める。</p>

	<p>採用の障害種別を限定せず、幅広い人材の採用に繋がるよう努める。また、障害者福祉関連の就労支援機関等との連携により、多くの方に受験してもらえるよう周知を図る。</p>
<p>4. その他</p>	<p>【市長部局】</p> <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（平成24年法律第50号）及び「南房総市の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に基づき、障害者就労支援施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>障害を有する職員の働きやすい職場環境の整備に向けて、定期的にヒアリングシート等により意見を聴取し、現状の把握と改善に努める。</p> <p>【教育委員会部局】</p> <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（平成24年法律第50号）及び「南房総市の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に基づき、障害者就労支援施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>障害を有する職員の働きやすい職場環境の整備に向けて、定期的にヒアリングシート等により意見を聴取し、現状の把握と改善に努める。</p>