

市川市障がい者活躍推進計画に基づく 取組の実施状況の公表について

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 7 条の 3 第 6 項に基づき、市川市障がい者活躍推進計画（令和 2 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日）に基づく取組の令和 2 年度分の実施状況について、以下のとおり公表します。

目標に対する達成度

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

■満足度に関する目標

任命権者 (部局)	目標項目	目標 (令和 4 年度)	実満足度
市長部局	障がいのある 職員の職務の 満足度	100%	令和 3 年度 (計画中間年度) に実施する
教育委員会			

※回答した職員のうち、「どちらでもない」と回答した職員を除き、「満足」又は「やや満足」と回答した職員の割合である。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

■定着に関する目標

目標項目	目標 (令和 4 年度)	実定着率 (令和 2 年 6 月 1 日現在)
採用 1 年後の定着率	100%	100%

※対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」で採用された職員

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

■職員の採用に関する目標

任命権者 (部局)	目標項目	目標	実雇用率 (令和 2 年 6 月 1 日現在)
市長部局	障がい者 法定雇用率	2.70% 毎年 6 月 1 日時点の 法定雇用率に 0.2% を加えた値	2.88%
教育委員会			3.13%

取組内容の実施状況

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

■具体的な取り組み

項目	計画内容	取組内容と実績
推進体制の整備	「障害者雇用推進者」を選任し、障がい者雇用の促進等の責任者に位置付けます。	<p>「障害者雇用推進者」を選任した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●市長部局 総務部長の職にある者を選任 ●教育委員会 生涯学習部長の職にある者を選任 ●消防局 消防局長の職にある者を選任 ●議会事務局 議会事務局長の職にある者を選任 ●選挙管理委員会事務局 選挙管理委員会事務局長の職にある者を選任 ●監査委員事務局 監査委員事務局長の職にある者を選任 ●農業委員会事務局 農業委員会事務局長の職にある者を選任
相談先の確保	「障害者職業生活相談員」を選任し、障がいのある職員の職業生活に関する相談等を行います。また、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を促します。	<p>選任要件を満たす職員を「障害者職業生活相談員」として選任した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●市長部局 総務部人事課職員 1 名を選任 ●教育委員会 生涯学習部教育総務課職員 1 名を選任

	<p>組織内の人的サポート体制を整備し、必要に応じて組織外の関係機関と連携体制を構築し、各種相談先等を整理するなど、多様な相談先を確保します。</p>	<p>「障害者雇用推進者」及び「障害者職業生活相談員」を選任し、組織内の人的サポート体制を整備した。</p>
	<p>障がいのある職員に関する相談等について、人事課及び教育総務課が対応します。また、身体的健康・精神的健康及び配慮事項や職務に当たっての留意点等について、職員課健康経営担当室が相談に対応するなど、所属担当者の相談先を確保します。</p>	<p>所属担当者の相談先を確保した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●市長部局 総務部人事課が対応 ●教育委員会 生涯学習部教育総務課が対応 <p>※健康及び配慮事項や職務に当たっての留意点等については、職員課健康経営担当室が対応。</p>
<p>職員の理解・意識啓発</p>	<p>障がいのある職員を採用するにあたり、可能な範囲で、配属先の部署の職員と勤務する障がいのある職員との相互理解を図ります。</p>	<p>採用予定者4名について、面談及び、配属先の部署への必要事項の伝達により相互理解を図った。</p>
	<p>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、外部機関が実施するセミナー、講習会及び厚生労働省による「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の周知・活用を図ります。</p>	<p>人事管理部署の職員を中心に障害者職業生活相談員資格認定講習について周知を図った。また、全職員向けに「障がいを理由とする差別の解消に関する職場研修」を実施した。</p>

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

■具体的な取り組み

項目	計画内容	取組内容と実績
職務の選定・マッチング	採用時の面接等を通じて、一人ひとりの特性・能力等の把握に努め、できる限り本人に合った業務の割振り又は職場への配置に努めます。	採用予定者4名について、面談を通じ、一人ひとりの特性・能力等の把握に努め、本人に合った職場への配置に努めた。
	配置後において、障がい者本人の職務遂行状況、習熟状況、障がいの種別・特性に応じた配慮、自己申告、面談等により、現在の障がいの状況や職務・勤務地の希望等を把握し、適切なマッチングを行います。	自己申告(職員の意向調査)や面談等により、現在の障がいの状況や職務・勤務地の希望等を把握し、適切なマッチングを検討した。
	障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、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します。	自己申告(職員の意向調査)や、所属単位での面談実施により、職員の能力や希望を踏まえ、職務の選定等を行った。
	「チャレンジド オフィス いちかわ」において全庁的な調査を行い、障がいのある職員に適した業務の掘り起こし等を行います。	「チャレンジド オフィス いちかわ」にて、随時、全庁に向けて対応可能業務の調査及び業務の募集を行い、障がいのある職員に適した業務の掘り起こしを行った。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

■具体的な取り組み

項目	計画内容	取組内容と実績
職場環境の整備	<p>新庁舎の供用開始後において、障がいのある職員の要望等を踏まえて就労支援機器等の導入など、新たな環境整備に努めます。</p>	<p>障がいのある職員の要望等を踏まえて就労支援機器等（内線スマートフォン及びイヤホンマイク）の導入検討や、環境整備（トイレ手洗い場の改修を検討、車椅子スペース確保）に努めた。</p>
	<p>職務選定やハード・ソフトの両面において働きやすい環境を整えるため、人事評価や自己申告、面談等を通じ、必要な配慮等を把握し、人事異動における配慮や働きやすい職場環境の整備等に努めます。</p>	<p>障がいのある職員や職場との面談等を行い、ハード・ソフトの両面での働きやすい職場環境の整備等（他部署への災害時支援協力依頼）を行った。</p>
障がい特性に配慮した募集・採用の実施	<p>採用選考にあたり、障がいのある受験者からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した選考方法の実施に努めます。また、職員の採用については、職員の定年退職や再任用の勤務時間変更等を加味しながら、計画的に行います。 なお、募集・採用にあたっては、不適切な取扱いを行いません。</p>	<p>募集方法 Web・紙両方での周知を行った。 また、点字試験の受入れ体制整備、障がいのある受験者からの要望に対し、障がい特性に配慮した選考方法を実施した。 (事例) ・補助器具の持ち込み許可 ・拡大印刷 ・丸付け回答用紙への変更 ・説明内容の文書配布 等</p> <p>障がいのある者の採用については、定年退職等を加味し計画的に行った。 なお、募集・採用にあたっては、不適切な取扱いは行っていません。</p>

会計年度任用職員としての採用	<p>正規職員での採用に加え、勤務時間に柔軟性のある会計年度任用職員として障がいのある者を採用します。</p>	<p>会計年度任用職員として、新たに3名の障がいのある者を採用しました。</p>
	<p>新庁舎建設に併せ、「チャレンジド オフィス いちかわ」を拡大し、これまでより多くの方に就労経験を積む機会を提供します。</p>	<p>「チャレンジド オフィス いちかわ」の拡大に向け、人件費等の予算措置を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●市長部局 スタッフ 2名⇒6名 就労指導員 1名⇒2名 ●教育委員会 スタッフ 3名⇒5名 就労指導員 1名⇒2名
特別支援学校の生徒を対象とした職場実習の受け入れ	<p>「チャレンジド オフィス いちかわ」において、特別支援学校の生徒を対象とした職場実習の受け入れを行います。</p>	<p>「チャレンジド オフィス いちかわ」を希望する特別支援学校の生徒の職場実習の受け入れを行った。</p>
働き方の充実	<p>体調に配慮しながら、安定的に働き続けられるよう、時間外勤務の縮減を含めた多様な柔軟な働き方を推進します。</p>	<p>全職員向けに、時間外勤務の縮減を図り、時差出勤やテレワークの促進について周知を行った。</p>
	<p>心身のリフレッシュやワークライフバランスの実現を図るため、年次有給休暇や各種特別休暇の取得を促進します。</p>	<p>全職員向けに、年次有給休暇の促進について周知を行った。</p>

	<p>障がいのある職員の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等への受講を推奨します。</p>	<p>全職員向けに、向上研修等の周知を行った。</p>
<p>キャリア形成の支援</p>	<p>意欲や能力のある障がいのある会計年度任用職員については、障がい者を対象とした職員採用選考の受験推奨を行い、正規職員への登用を図ります。</p>	<p>障がい者を対象とした採用選考について、市公式 Web サイトでの公表や広報紙等の所属内回覧等を通じ、全職員への周知・勧奨を図った。</p>
	<p>中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の支援を行います。</p>	<p>職場復帰の支援が必要な職員に対し、リハビリ出勤や通院への配慮等必要な支援を行った。</p>
<p>関係機関との連携</p>	<p>職員の採用・募集等に当たっては、ハローワーク及び就労支援機関等との連携を図ります。</p>	<p>「チャレンジド オフィス いちかわ」で勤務するスタッフ（会計年度任用職員）について、市川市障害者就労支援センターアクセスと連携し、募集・採用活動を行った。</p>

4 その他

■具体的な取り組み

項目	計画内容	実績
その他	<p>国等による障がい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がい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に、努めます。</p>	<p>障がい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、市の障害者就労施設等への発注等を行い、障がい者の活躍の場の拡大に努めた。</p>
	<p>障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供等に努めます。</p>	<p>障がい者就労施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供等に努めた。</p>