

障害者活躍推進計画

令和 2 年 4 月

木津川市

障害者活躍推進計画

機関名	木津川市
任命権者	木津川市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
木津川市における障害者雇用に関する課題	木津川市においては、令和元年6月1日現在の法定雇用率が未達成であるため、早期に法定雇用率を達成する必要がある。
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2.5%以上 （※令和3年4月までに2.6%以上に引き上げ予定） （参考）令和元年6月1日実雇用率：1.95%（木津川市全体） （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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度、ワークエンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】 前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。 【満足度の全体評価】 80%（木津川市全体） （評価方法）毎年6月時点で在籍している障害を持つ職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
（1）組織面	○ 障害者雇用推進者として市長室長を選任する（令和元年11月1日選任済み）。 ○ 障害者職業生活相談員として、人事秘書課人事係長を選任する（令和元年11月1日選任済み）。
（2）人材面	○ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）について、京都労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○ 各所属長に対して、障害に関する理解促進・啓発活動を行う。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現に勤務する職員や今後採用する職員の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、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。 ○ 新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談を行い、本人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、必要に応じて職務の見直しの検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本人からの要望を踏まえ、適切な職場環境の整備に努める。 ○ 新規に採用した職員については、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○ 措置を講じるに当たっては、本人からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・ 「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こと。 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年1回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○ 本人からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう必要な措置を行う。 ○ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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、キャリア形成等の取組を行う。 ○ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○ 障害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・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流などを実施する。

障害者活躍推進計画

機関名	木津川市教育委員会
任命権者	木津川市教育委員会教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
木津川市教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>木津川市教育委員会は、市長部局からの出向者で構成されていることから、独自の職員採用活動を実施していない。</p> <p>今後も継続して、障害者雇用についての理解を深めていく必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	なし
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 市長部局の人事担当課と連携し、必要な措置を講じていく。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談を行い、本人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、市長部局人事担当課と連携し、必要に応じて職務の見直しの検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○ 障害を持つ職員に対しては、市長部局人事担当課と連携し、必要な配慮を実施できるよう努めるものとする。</p> <p>○ 措置を講じるに当たっては、本人からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
4. その他	○ 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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

障害者活躍推進計画

機関名	木津川市上下水道部（下水道課を除く。）
任命権者	木津川市水道事業管理者
計画期間	令和２年４月１日～令和７年３月３１日（５年間）
木津川市上下水道部（下水道課を除く。）における障害者雇用に関する課題	<p>木津川市上下水道部（下水道課を除く。）は、市長部局からの出向者で構成されていることから、独自の職員採用活動を実施していない。</p> <p>今後も継続して、障害者雇用についての理解を深めていく必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	なし
取組内容	
１．障害者の活躍を推進する体制整備	○ 市長部局の人事担当課と連携し、必要な措置を講じていく。
２．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談を行い、本人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、市長部局人事担当課と連携し、必要に応じて職務の見直しの検討を行う。
３．障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○ 障害を持つ職員に対しては、市長部局人事担当課と連携し、必要な配慮を実施できるよう努めるものとする。</p> <p>○ 措置を講じるに当たっては、本人からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
４．その他	○ 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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。