

旭市職員障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

1 評価年度

令和4年度

2 目標の達成状況

(1) 採用に関する目標

目標	各年6月1日時点の法定雇用率を上回るよう、正規職員及び会計年度任用職員の採用を行う。
達成状況	令和4年の法定雇用率：2.6% 令和4年6月1日時点の実雇用率：2.37%（特例認定） （※1名不足により目標未達成）

(2) 定着に関する目標

目標	採用や人事異動のほか、在職中の疾病・事故等により障がいのある職員が在籍することとなった場合に、その職員の定着を促進し、不本意な理由での離職を極力生じさせないようにする。
達成状況	障がいのある職員の不本意な理由での離職は生じていない。

(3) キャリア形成に関する目標

目標	障がい者が能力を発揮できる職域や業務を拡大する。
達成状況	障がいのある職員の能力・経験等を踏まえた人事配置を行った。

(4) 障がい者雇用の推進に関する理解の促進

目標	職員が障がい者雇用の推進に関する理解を深める。
達成状況	障害者差別解消法について、差別的取扱いや合理的配慮の考え方などに関する庁内研修を行い、職員の理解促進に努めた。

3 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

ア 組織

- ① 総務課長及び各機関（部局）の課長職を障害者雇用促進法に基づく障害者雇用推進者として選任するとともに、総務課職員（人事担当）を障害者職業生活相談員として選任した。
- ② 障がいのある職員からの相談について、人事担当課、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員が連携を図りながら対応に努めるとともに、必要に

応じて障がい者の就労支援機関と情報共有を行った。

イ 人材

- ① 障害者職業生活相談員の選任予定者として、総務課職員（人事担当）に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を受講させた。
- ② 障害者差別解消法について、管理職職員を対象に差別的取扱いや合理的配慮の考え方などに関する研修を行った。

（２）障がい者が活躍できる職務の選定・創出

- ① 人事担当課である総務課による所属長へのヒアリングや、障がいのある職員からの自己申告書の内容を踏まえ、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかを点検し、次年度の人事配置等の検討を行った。

（３）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- ① 令和３年４月の市役所新庁舎完成により、障がい者に配慮した施設面での環境整備（多目的トイレ、エレベーター、スロープ等の整備）が図られた。
- ② 障がいのある職員が在籍する部署において、定期的を実施する上司との面談等により、必要な配慮等の有無を把握し、過重な負担を及ぼさない範囲で適切に実施した。

イ 募集・採用

- ① 正規職員及び短時間勤務等の多様な勤務形態が可能な会計年度任用職員での募集・採用を行ったが、最終的に必要人数の確保には至らなかった。
- ② 障がい者を対象とした職員の募集・採用にあたっては、障がいの特性に配慮した選考方法に努めるとともに、以下に掲げるような取扱いが行っていない。
 - ・特定の障がいを排除し、又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。
 - ・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

- ① 時差出勤制度等の活用を促進するとともに、年次有給休暇や特別休暇等の各種休暇制度の利用促進に努めた。

エ キャリア形成

- ① 新規採用者の人事配置や職務の検討にあたり、障がいのある職員の能力が生かせる業務の有無について、各所属長へ聞き取りを行った。
- ② 障がいのある職員からの要望も踏まえ、他の職員と同様に、職務等に必要な実務研修、能力向上研修等を実施した。