

R4 年度 湖西市障害者活躍推進計画に基づく取り組みの実施状況

令和2年4月1日から令和5年3月31日を計画期間とする湖西市障害者活躍推進計画について、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、実施状況を公表します。

機関名	湖西市																	
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日(3年間)																	
評価年度	令和4年度																	
目標に対する達成度	<p>①採用に関する目標</p> <p>結果:目標を超えて達成</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標</th> <th>目標値</th> <th>実績値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和4年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする</td> <td>法定雇用率 2.60%</td> <td>実雇用率 2.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>②定着に関する目標</p> <p>(1)目標:【勤続年数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○正規職員・・・1年 ○会計年度任用職員・・・6か月 <p>(2)結果:目標を達成</p> <p>③ワーク・エンゲージメントに関する目標</p> <p>(1)目標:【ワーク・エンゲージメント(仕事への積極的関与の状態)】初年度の基準を上回る(アンケート調査による)</p> <p>(2)結果:「非常に感じる」「ときどき感じる」との回答割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>初年度 (令和2年度)</th> <th>令和4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>仕事と活力</td> <td>54%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>仕事への誇り</td> <td>63%</td> <td>58%</td> </tr> </tbody> </table> <p>④キャリア形成に関する目標</p> <p>(1)目標:【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>最低1項目以上の新たな職域を開拓する</p> <p>(2)結果:ワーク支援ステーション(愛称きらりん)の立ち上げにより目標を達成</p>			目標	目標値	実績値	令和4年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする	法定雇用率 2.60%	実雇用率 2.7%	項目	初年度 (令和2年度)	令和4年度	仕事と活力	54%	50%	仕事への誇り	63%	58%
目標	目標値	実績値																
令和4年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする	法定雇用率 2.60%	実雇用率 2.7%																
項目	初年度 (令和2年度)	令和4年度																
仕事と活力	54%	50%																
仕事への誇り	63%	58%																

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者を選任した</p> <p>○令和2年度内に、組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、ワーク支援ステーション指導員)を整備した。</p> <p>○役割分担は人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行い、各種相談先とともに、庁内掲示板で周知した。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)は、静岡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した。</p> <p>○「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」e-ラーニング版の案内を庁内掲示板により行い、職員に対する啓発を行った。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○ワーク支援ステーションを中心に、現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、随時職務整理表や組織内アンケート等を活用し、従来の事務職のみならず、軽作業、清掃作業、学校用務など技術労務職を含めた幅広い分野から新しい職務を選定・創出できないか検討した。</p> <p>○自己申告書、定期的な面談、アンケートの実施などにより、障害者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、必要に応じて検討を行った。</p>
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	<p>○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じた。</p> <p>なお、措置を講じるに当たっては、障害者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した。</p> <p>○昇降式の椅子を購入した。</p>
(2) 募集・採用	<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れ枠を設けた。また、特別支援学校の生徒などを対象とした職場実習についての調整を行った。</p> <p>○静岡県内自治体障害者採用説明・相談会に参加し、採用スケジュールなどの説明を行った。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における支援者の</p>

	付き添いを認める、筆談でのやりとりを行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者の採用を行った。
	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わなかった。</p> <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。 ・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。 ・特定の就労機関からのみの受入れを実施する。
(3)働き方	<p>○テレワーク勤務や時差出勤、早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進した。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、特別休暇などの各種休暇の利用を促進した。</p>
(4)キャリア形成	○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した。
(5)その他の人事管理	○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。
4. その他	
	<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した。</p> <p>○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡大に努めた。</p>