

令和4年度 障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況について

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項の規定により、八街市障がい者活躍推進計画に基づく取組の実施状況について、次のとおり公表します。

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> <ul style="list-style-type: none"> 各年度6月1日時点における法定雇用率を達成します。 障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。 <p>（評価方法） 毎年任免状況通報により、把握・進捗管理します。</p> <p>（実雇用率）</p> <table border="1"> <tr> <td>法定雇用率</td> <td>令和4年6月1日時点</td> </tr> <tr> <td>2.60%</td> <td>2.52%</td> </tr> </table> <p><2 定着に関する目標></p> <ul style="list-style-type: none"> 障がいのある職員の不本意な離職を生じさせないようにします。 障がいのある新規採用職員の1年経過後の定着率100%を維持します。 <p>（評価方法） 毎年任免状況通報により、把握・進捗管理します。 前年度に採用した障がいのある職員の定着状況を把握・進捗管理します。</p> <p>（実定着率）</p> <table border="1"> <tr> <td>目標項目</td> <td>令和4年6月1日時点</td> </tr> <tr> <td>採用1年後の定着率</td> <td>100%</td> </tr> </table>	法定雇用率	令和4年6月1日時点	2.60%	2.52%	目標項目	令和4年6月1日時点	採用1年後の定着率	100%
法定雇用率	令和4年6月1日時点								
2.60%	2.52%								
目標項目	令和4年6月1日時点								
採用1年後の定着率	100%								
取組内容の実施状況	<p>1 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>（1）組織面 障がい者雇用推進者として、総務部総務課長を選任し、障がい者職業生活相談員を1名選任しました。</p> <p>（2）人材面 新規採用職員を対象に、障害者差別解消法についての研修を実施し、庁内における障がい者理解の促進を図りました。 障がい者職業生活相談員資格認定講習に職員を派遣し、知識の習得と責任感の醸成に努めました。</p>								

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用又は部署異動の時期に必要な応じて面談等を行い、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出を行っています。

3 障がい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

障がいのある職員に対して、自己申告（意向調査）や面談等により必要とされる配慮等を把握し、必要な場合は措置等を講じています。なお、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員の要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施しています。

(2) 募集・採用

採用選考にあたっては、障がい者からの要望を踏まえ、面接においては、手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫した採用に努めています。

なお、募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行っていません。

- ① 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ④ 「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。
- ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方

通院や体への負担を考慮し、年次休暇等の計画的かつ有効な利用を促進しています。

(4) キャリア形成

キャリア形成に関する本人の希望確認のための自己申告（意向調査）や面談等を実施し、障がいのある職員の希望を踏まえた職域の拡大等につなげるための庁内研修やeラーニング等による研修を必要に応じて実施しています。

(5) その他の人事管理

所属長による人事評価面談、人事担当者による声かけ等を通じ、状況把握・体調配慮を行っています。

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進しています。