

障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況（令和５年度）

1 計画策定機関

本庄市（市長部局、本庄市議会、本庄市監査委員事務局、本庄市農業委員会事務局、本庄市教育委員会）

※ 本市では、採用を含む人事管理を市長部局の人事担当課で行っているため、同一の機関として一体的に取組を進めています。

2 評価年度

令和５年度

3 目標の達成状況

（１）採用に関する目標

○ 障害者雇用率

目標 (R6.6.1時点)	令和５年度 (R5.6.1時点)	令和４年度 (R4.6.1時点)	令和３年度 (R3.6.1時点)	策定時 (R1.6.1時点)
2.90%	2.80%	2.96%	3.00%	2.56%

（２）定着に関する目標

○ 就職後１年定着率

目標	令和５年度実績	令和４年度実績
100%	100%	100%

（３）職場の満足度に関する目標

○ 前年度の数値を上回る

令和４年度の満足度	令和５年度の満足度
92.9%	100%

（４）キャリア形成に関する目標

○ 障害特性や個性を適切に把握し、障害のある職員が配属される部署を拡大する。

令和４年度	令和５年度
21部署	21部署

※ 累計値

4 取組の実施状況

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

①組織面

- 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、各任命権者において、障害者雇用促進等の責任者である障害者雇用推進者を選任しています。
- 障害者雇用推進者及び人事担当部署の責任者等を構成員とする障害者雇用推進チームを設置し、2月に会議を開催しました。
- 組織内の人的サポート体制を整備するとともに組織外の関係機関（ハローワーク及び就労支援センター）との連携体制を整えています。
- 障害者職業生活相談員は、年に3回、希望のある職員との面談の機会を設け、面談を実施しました。

②人材面

- 人事担当課長が障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、人事担当課での当該講習受講者は累計5名となりました。
- ストレスチェック研修会の中で、各部課長に対して障害のある職員等の特性について学ぶ機会を設けました。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定

- 職場での配慮項目、障害の特性と業務の適性について面談を行い、職員の障害に対する理解を深めました。
- 疾病や障害の特性に応じた職務の選定及び職場環境の整備等の配慮を行いました。
- 入庁前の職員について、事前に障害の特性をヒアリングした上で、適切な配置を行いました。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

①職場環境

- 人事異動にあたっては、職場環境を整備し、障害のある職員に配慮した人員配置を行いました。
- 職員への配慮のため、机及び補高便座を購入しました。

②募集・採用

- 障害者枠の職員採用募集を年に2回行いました。また、職員の募集・採用にあたっては、以下のような不適切な取扱いはありません。
 - ・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
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する
- 職員（会計年度任用職員を除く。）の募集時に試験において障害の特性に配慮した必要な措置が必要かどうかの調査票を提出してもらいました。

③働き方

- 年次有給休暇等の各種休暇制度について、庁内の掲示板で周知し、利用促進に努めました。
- 通年での利用が可能な早出遅出勤務制度を開始し、柔軟な働き方を選択できるようにしました。

④キャリア形成

- 会計年度任用職員について、本人の希望を随時面談等により把握し、その内容や職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行いました。

⑤その他の人事管理

- 障害者職業生活相談員は、必要に応じて随時面談を実施し、相談者の状況把握・体調配慮を行いました。
- 外部のカウンセラーとオンラインで相談を受けられるオンライン個別相談会を年12回実施し、悩みや不安について相談を受け、その解消に努めました。