

豊明市障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況について

1 計画作成機関（任命権者）

豊明市長・豊明市議会議長・豊明市教育委員会

2 評価年度

令和3年度

3 目標の達成状況

（1）採用に関する目標

目標	各年度において、法定雇用率を達成する。
評価方法	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
達成状況	法定雇用率 2.6%に対し、実雇用率 2.94%。

（2）定着に関する目標

目標	不本意な離職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、前年度採用した障がい者である職員の定着状況を把握・進捗管理。
達成状況	新規採用職員が1名離職。新規採用職員でない障がい者において不本意な離職は生じていない。

4 取組内容の実施状況

（1）体制整備

① 組織面

- ・人事担当課である秘書広報課を障がい者である職員の相談窓口として位置づけている。
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者雇用推進者として人事担当課長である秘書広報課長を、障害者職業生活相談員として人事担当係長を選任している。

② 人材面

- ・人事担当である主査級職員を厚生労働省愛知労働局が主催する障害者職業生活相談員資格認定講習に派遣した。

(2) 職務の選定・創出

- ・障がい者である職員の障害の特性や能力、本人の希望等を踏まえた人員配置に努めた。

(3) 環境整備・人事管理

① 職務環境

- ・必要に応じて障がい者である職員との面談を行い、課題の解消に努めた。

② 募集・採用

- ・新規採用の募集区分について、身体障がい者に限ることなく、知的障がい者及び精神障がい者についても募集を行った。
- ・募集・採用に当たっては、以下のような不適切な取扱いが行っていない。

- ・特定の障がいを排除し、また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受入れを実施する。

③ 働き方

- ・時差出勤や在宅勤務など柔軟な働き方を促進するとともに、各種休暇制度の利用促進に努めた。

④ その他人事管理

令和3年度において、特筆すべき実績はなかったが、今後も必要に応じて以下の取組を行っていく。

- ・毎年実施している人事評価及び自己申告面接の際、所属長は障がい者である職員に対して必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。
- ・中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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、「精神障害者の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。