

(1) 令和5年度戸田市障害者活躍推進計画の実施状況について

《1 計画に基づく取組み結果》

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1)組織面

- ① 障害者雇用推進者を選任した。
- ② 障害者雇用推進委員会において計画実施状況の点検・見直しを行った。
- ③ 障害者職業生活相談員を選任した
- ④ 障害者雇用アドバイザーを任命し、障害のある職員との面談やオフィスの支援員への指導など、適宜サポートを受けた。
- ⑤ 組織内外の連携体制の構築、役割分担及び各種相談先を周知した。
⇒障害のある職員とその所属長に対して、組織体制についての資料を配付
必要に応じて外部の支援機関と連携し、本人の勤怠状況等を相談した。
- ⑥ 役割分担及び各種相談先について定期的に更新した。

(2)人材面

- ① 職員3名が、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した。
- ② 障害に対する理解を深めるための職員向け研修を4つ実施した。
- ③ 困難事例や雇用マニュアルを共有、発信（資料「公務部門における障害者雇用マニュアル」、「公的機関における合理的配慮事例集」）した。
- ④ 共有が必要な障害者雇用に関する情報を積極的に発信した。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 障害者雇用に関する最新情報を取得するため、人事課職員と障害者雇用アドバイザーが市内で開催された障害者雇用に関する企業情報交換会に参加した。
- ② 正規職員・オフィス職員に続く採用枠の創出を目指し、「会計年度任用職員（障害者）各課配置」枠を創設した。
- ③ 職員ポータル掲示板や障害に関する研修時の周知のほか、庁内に業務依頼募集ポスターの掲示などを行いオフィスの業務を募集した。

3 障害者の活躍を推進する環境整備・人事管理

(1)職務環境

- ① オフィスからの要望を受け、対応が必要かつ可能なものについては対応した。
- ② 障害のある職員に「配慮事項シート」を作成してもらい、所属長と共有した。

(2)募集・採用

- ① 大学生を対象としたインターンシップの中で障害のある学生の募集を行った。
- ② 正規職員の採用選考の際、合理的配慮を求められ、アドバイザーとも相談の上、補助具の使用を許可し、試験時間についても延長して対応した。
- ③ オフィスの事務員を募集する際には、オフィスでの実習を行い、その上で実技試験も含めた選考を実施し、採用者を決定した。
- ④ 採用選考の際には支援機関職員の同席を許可するなど、必要な配慮を行った。

(3)働き方

- ① 必要な職員に対し、時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促した。
- ② 必要な職員に対し、病気休暇や介護休暇等、各種休暇制度の利用を促した。
- ③ 長期欠勤者に対しては、外部の支援機関とも連携し、定期的に連絡を取るなど、復帰に向けた支援を行った。

(4)キャリア形成

- ① 正規職員については実務研修を実施した。
- ② 研修の際、必要に応じて手話通訳者を配置した。
- ③ オフィス勤務者に対し、目的意識をもって日々の業務にあたるよう、各自で「年間目標」を設定してもらい、面談のたびに状況を確認した。
- ④ オフィス勤務者に対し、職域を広げるために有効な研修への参加を案内した。
- ⑤ 「会計年度任用職員（障害者）各課配置」の募集の際にはオフィス勤務者に対しても周知した。

(5)その他の人事管理

- ① オフィスでは定期面談を実施し、状況把握や体調配慮を行ったほか、日報でも確認した。各所属においても、必要に応じた面談等の実施を促した。
- ② 面談の実施に当たっては、個室等を用意し適切な配慮に努めた。
- ③ 本人からの要望を踏まえ、可能な範囲で障害特性に配慮した措置を行った。
- ④ 中途障害者からの相談に対し、アドバイザーとも連携して対応した。
- ⑤ 本人の了承のもと外部の支援機関とも連携し、適切な支援や配慮に努めた。
- ⑥ 離職者に対し、離職理由を聴取し、職場環境の改善等に活かせるよう努めた。

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、障害者の活躍の場の拡大を推進した。

《2 目標と評価》

(1)採用に関する目標

【実雇用率】（各年6月1日時点）

・ 任免状況通報対象機関において法定雇用率（2.6%）達成

⇒令和5年6月1日時点で初めて達成。

※実雇用率 令和5年6月1日 ⇒ 市長部局・教育委員会合算 2.68%

令和4年6月1日 ⇒ 1.76% 令和3年6月1日 ⇒ 1.64%

任命権者	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	不足数 法定雇用率達成に必要な人数
戸田市長 (教育委員会含む)	1006.0人	27.0人	2.68%	—

(2)定着に関する目標

【目標】

・ 離職者を極力生じさせない。

⇒令和5年度中に新たに採用した職員について、現在まで離職者はいない。

※計画では評価方法を「毎年の任免状況通報のタイミング（6月1日）で、人事記録等を元に、前年度新規採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。（任期満了退職の会計年度任用職員は対象から除外）」としている。

(3)満足度に関する目標

【満足度の全体評価】

・ 満足割合が前年度の満足割合を上回る。

⇒令和5年度の調査では、満足割合が84%となり、前年度を下回った。

※令和4年度 ⇒ 86%

(4)キャリア形成に関する目標

【障害者が担当する職務の拡大】

・ 障害者の特性に配慮し、本人と面談を行いつつ、通常の職員と同様にキャリアアップに繋がる実務経験を積むことができる配置転換等を実施する。

・ 本人の希望を踏まえつつ、研修を実施する。

⇒正規職員については手話通訳者を手配して階層別研修を行った。

会計年度任用職員に対しては、参加できる研修を案内するとともに、スキルアップのための職務拡大を図った。