

## 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

### 1 計画作成期間

瑞穂市（市長部局・教育委員会）

### 2 評価年度

令和4年度

### 3 目標に対する達成度

#### (1) 採用に関する目標

目 標	目 標 値	実 績 値
当該年6月1日時点での雇用率を法定雇用率以上とする	法定雇用率 2.6%	実雇用率 2.86%

#### (2) 定着に関する目標

目 標	
不本意な離職者を極力生じさせない	評価時点において、不本意な離職は生じていない。

### 4 取組内容の実施状況

#### (1) 障がい者の活躍を推進する体制の整備

事項	取 組 事 例
① 組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和元年12月障害者職業生活相談員として総務課総括課長補佐（現在の主幹）を選任し、令和2年3月に障害者雇用推進者として総務部長を選任した。</li> <li>・組織内の人的サポート体制（健康管理医等）については、庁内メールで周知するとともに、組織外の関係機関（岐阜公共職業安定所、障がい者が利用している支援機関）とも連携体制を構築、関係者間で情報共有し、障がい者の職業生活全般にわたる相談体制を行った。</li> </ul>
② 人材面	養成講座等の受講案内を周知している。

#### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用時又は部署異動その他必要に応じて面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングが出来ているか点検を行うとともに、障がい者が活躍できる職場の選定、創出を行っている。

#### (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

事項	取 組 事 例
① 職務環境	・相談窓口への相談のほか、障がい者と所属長等との人事評価面談の際、障がい者が必要とする配慮等を把握し、必要な場合は対策等を講じている。

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要な措置は、定期的な面談等により障がい者からの要望等を把握しつつ、過重な負担とならない範囲で適切に実施している。</li> </ul>
②	募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がいの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、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めている。その結果、令和4年度は、会計令和5年度会計年度任用職員（障害者任用）の募集を実施し、3名採用した。</li> <li>・なお、募集、選考にあたっては、次に掲げるような不適切な取扱いは行っていない。</li> <li>・特定の障がいを排除し、又は特性の障がいに限定すること</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定すること</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること</li> <li>・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こと</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること</li> </ul>
③	働き方	<p>本人の希望時間で雇用するように努めているとともに各種休暇制度の利用促進に努めている。</p>
④	その他人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、必要な支援や配慮を講じる。</li> <li>・障がい者である職員が希望する場合には、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</li> </ul>

## 5 その他

「国等による障害者就労施設等からの物品等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る。

「瑞穂市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、これあ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げるなど、目標金額（4年度目標260万円）を達成するため、全庁的に取り組んでいる。