

令和2年度 障害者活躍推進計画 取組状況公表

障害者雇用促進法第7条の3第6項の規定に基づき、以下のとおり令和2年度の障害者活躍推進計画の取組状況について公表します。

なお、公表にあたっては、障害者活躍推進計画の策定主体であり、計画記載の取組を一体となって実施している6機関の連名で行うものとします。

評価年度	令和2年度
機関	瀬戸市、瀬戸市消防本部、瀬戸市教育委員会、瀬戸市議会、尾張東部衛生組合、瀬戸旭看護専門学校
目標に対する達成度	<p>【①採用に関する目標…(各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上】</p> <p>⇒令和2年度実雇用率 2.91%</p> <p>【②定着に関する目標…障害を理由とした不本意な離職を生じさせない】</p> <p>⇒令和2年度は障害を理由とした職員の退職者は見られず。</p> <p>【③キャリア形成に関する目標…計画期間内に、障害特性に応じて障害者である職員が担当する職域を拡大する】</p> <p>⇒令和2年4月から、警備員職として障害者である職員を新たに任用した。</p> <p>※目標①②については、各機関共通の目標。</p> <p>③については瀬戸市のみの目標</p>
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</p> <ul style="list-style-type: none"> ●各機関において、障害者雇用推進者を選任した。 ●瀬戸市において、障害者職業生活相談員を選任した。 ●瀬戸市行政管理部人事課を障害者である職員支援の統括窓口とした。 ●瀬戸公共職業安定所、就労移行支援事業所と障害者雇用について意見交換を行い、雇用率向上の相談先として、情報共有及び連携体制の構築を図った（令和2年3月実施）。 <p>(2)人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ●障害者職業生活相談員の選任予定者に「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させた。 ●新規採用職員を対象として、障害者配慮に関する研修を企画した（緊急事態宣言の発令により実施せず）。

【2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出】

●障害者の新規採用の促進と、そのために必要となる職員の職務の選定及び創出のため、障害者である職員でも取り組みやすい定型的な業務について庁内に照会を行った。

●障害者である職員と面談を行い、障害特性と職務内容のミスマッチなどについて聞き取りを行った。

【3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理】

(1)職務環境

●他部署からのさまざまな職務を集約し、障害者である職員が請け負って就労することができる場の整備について検討するため、取り組みやすい定型的な業務について庁内に照会を行った。

●障害者である職員と面談を行い、必要な環境整備や配慮について聞き取りを行った。

(2)募集・採用

●県立瀬戸つばき特別支援学校と連携し、職場体験を実施した。令和2年11月から令和3年2月までの間（緊急事態宣言発出時を除く）、高等部の学生1名を受入れ、実習を行った。

●障害者の採用に特化した採用試験を実施した。実施にあたっては、受験者が障害者であることを踏まえ、集団面接を行わないなどの配慮を行った。

(3)働き方

●障害者でない職員も含めて、とりわけ緊急事態宣言下において、時差出勤やテレワーク、交代制勤務など身体的負担を軽減する働き方を推進した。

(4)キャリア形成

●障害者である会計年度任用職員について、人事考課面談を行った際に、次年度における就労の意向について聞き取りを行った。

(5)その他の人事管理

●障害者である職員の要望により、長期的な就労に向けて必要となる障害特性に応じた環境整備について検討した。

【4. その他】

●瀬戸市職員互助会において、職員向け売店で障害者就労施設が生産したパン等の食品を販売した。

●令和2年度瀬戸市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針を策定し、障害者就労施設等からの物品又は役

	務の調達を推進した。
<p>「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果</p>	<p>【目標に対する達成度】の点検結果(達成状況)</p> <p>①採用に関する目標・・・達成 ②定着に関する目標・・・達成 ③キャリア形成に関する目標・・・達成 ※③は瀬戸市のみ目標</p> <p>【取組内容の実施状況】の点検結果(成果・課題等)</p> <p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>組織面については、各団体で障害者雇用推進者を選任し、また、瀬戸市においては障害者職業生活相談員を選任したほか、障害者雇用について、瀬戸公共職業安定所、就労移行支援事業所と情報共有を行い、今後の協力体制を構築することができた。</p> <p>人材面については、障害者職業生活相談員選任予定者に、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させることができたものの、コロナ禍にあって、障害者配慮に関する研修が実施できなかったのは令和3年度の課題である。</p> <p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <p>障害者の職務の選定及び創出、長期の就労を目的として、庁内において障害者である職員でも取り組みやすい定型的な業務について照会を行った。この結果をもとに、次年度以降の障害者である職員就労や配置についての参考としたい。</p> <p>また本照会は、将来的に障害者である職員が、他部署のさまざまな職務を請け負って担う場の設置構想に資するものであるため、引き続き取り組みやすい定型的な業務については調査を続けていく。</p> <p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> <p>今年度は初めて、障害者である職員を対象としてヒアリングを実施し、障害特性と職務内容についてのマッチングや必要な配慮、要望等について聞き取りを行った。結果、様々な意見を聞くことができたため、引き続きヒアリングは随時行っていく。</p> <p>職員の募集や採用にあたっては、障害者に特化した試験を実施した。今後は、様々な障害特性に応じた試験の実施方法やさらにきめ細かい必要な配慮について、検討していくことが課題である。</p> <p>また、コロナ禍にあって当初の予定通り実施はできなかったも</p>

	<p>のの、特別支援学校の生徒を職場体験で比較的長期に渡り受け入れることができた。今後は、就労に結び付けていく仕組みづくりを検討していく。</p>
計画の見直し・修正	<p>令和3年度においては、計画の見直し及び修正は行わず、目標の達成に向けて、引き続き取り組みを進めていく。</p>