

令和3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3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3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3年度実雇用率 2.62%</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3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年に警備員職として障害者である職員を新たに任用し、令和3年も継続して勤務している。</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ている。 ●瀬戸市において、2名の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ている。 <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（愛知県まん延防止等重点措置の発出により次年度へ延期）。 <p>【2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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。

	<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>(1)職務環境</p> <p>●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。</p> <p>(2)募集・採用</p> <p>●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3年7月から令和4年2月までの間（愛知県まん延防止等重点措置発出時を除く）、高等部の学生1名を受入れ、実習を行った。</p> <p>●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。</p> <p>(3)働き方</p> <p>●障害者でない職員も含めて、時差出勤やテレワーク、交代制勤務などコロナ禍における多様な働き方を推進した。</p> <p>(4)キャリア形成</p> <p>●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。</p> <p>(5)その他の人事管理</p> <p>●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。</p> <p>【4. その他】</p> <p>●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。</p> <p>●令和3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> <p>●障害者就労移行支援事業所に、市役所内における様々な軽易な業務を「施設外就労（企業内就労）」として委託し、障害者の就労機会を創出した。</p>
<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</p> <p>②定着に関する目標・・・達成</p> <p>③キャリア形成に関する目標・・・達成</p> <p>※③は瀬戸市のみの目標</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ている。</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。</p> <p>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が、愛知県まん延防止等重点措置の発出により次年度へ延期になった。</p> <p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <p>障害者就労移行支援事業所に、市役所内における様々な軽易な業務を委託するにあたり、障害者が行うことができる業務の抽出や検討を行った。本業務委託において実際に従事いただいた業務内容等の実績を、障害者である職員が携わることが可能な職務の選定・創出を行う際の参考とする。</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>令和2年度に引き続き、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4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>