焼津市障害者活躍推進計画の実施状況

機関名	焼津市
任命権者	焼津市長
評価年度	令和４年度
目標に対する達成度	①採用に関する目標 ・（実雇用率）2.83%（令和４年６月１日時点、焼津市教育委員会と合算） ※法定雇用率（2.6%）以上を達成 ②定着に関する目標 ・令和４年６月１日現在、前年度採用した障害のある職員について、意向を尊重し、離職者を生じさせていない。 ③満足度に関する目標 ・満足・やや満足　100.0%（焼津市教育委員会と一体でアンケート調査を実施）（前年度 85.7%）
取組内容の実施状況	１　障害者の活躍を推進する体制整備 （１）組織面 ・人事課長を障害者雇用推進者に選任した。 ・人事課職員を障害者職業生活相談員に選任した。 ・人事課に仕事活躍推進員（困りごと何でも相談）と健康相談支援員（心と体の健康相談）を配置し、障害のある職員のサポート体制とした。 ・組織内の人的サポート体制を整備し、組織外の関係機関と連携体制の役割分担及び各種相談先を「障害のある職員の活躍を推進する人的サポート体制」とした。 ・相談体制等について、人事異動により変更が生じたため更新を行い、職員面談時に周知した。 （２）人材面 ・資格要件を満たす者がいなくなるおそれがある職場の２名が、静岡労働局開催の障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した。 ・障害のある職員が配属されている部署の職員３名が、静岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講した。 ・新規採用職員研修で地域福祉課障害者担当から「障害のある人を理解し接するためには」の研修を実施した。 ・静岡公共職業安定所の職場適応支援者による「精神・発達障害者基礎知識研修会」を開催し、職員 26 名が参加した。 ２　障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 ・各職場及び人事課で障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかなどの確認を行うため、定期的な面談、随時面談、「職場等の満足度に関するアンケート調査」及び正規職員には「職員意向調査」も実施した。 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 ・新規採用職員には、採用面接で職務環境や必要な配慮等についての要望を確認し、採用後は各職場と人事課との定期面談、随時面談、「職場等の満足度に関するアンケート調査」及び正規採用職員には「職員意向調査」も実施し、要望、配慮等を確認した。

	・利用者の意向を踏まえ、本庁舎１階フロアの点字ブロックを改善した。 ・本庁舎１階のバリアフリートイレの外側に音声案内を設置した。 ・職員からの要望を踏まえ、座席の配置、勤務時間の調整及び代理電話サービスの利用契約を行った。
	（２）募集・採用 ・障害のある会計年度任用職員の採用面接を実施し、本人からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置した。また、採用面接の中で勤務時間等を確認し、希望に合うように調整した。なお、慣らし期間については、試用期間を設けた。 ・募集・採用に当たっては、「特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。」、「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の受入れを実施する。」といった扱いをしないように実施した。
	（３）働き方 ・会計年度任用職員の勤務時間について、柔軟な時間管理の利用を促進するため、採用面接や定期的な面談の時に説明し、確認した。 ・各種休暇の利用を促進するため、人事課から所属長あてに庁内掲示板等で通知した。また、採用面接や面談時に説明した。
	（４）その他の人事管理 ・障害のある職員を把握するため、全職員に対し申告を呼びかけた。 ・状況や体調の把握、配慮等の確認を行うため、職場内での定期的な面談、人事課においては、健康指導担当を中心に年２回の定期面談及び必要な場合に面談を実施した。また、「職場等の満足度に関するアンケート調査」、正規職員には「職員意向調査」も実施し、確認した。 ・新規採用会計年度任用職員に対しハローワーク静岡の職場適応支援員による職場定着支援を実施した。 ・会計年度任用職員に、バスの時間や体調に合わせて勤務時間の調整・変更を行った。 ・障害の状況により、駐車場使用の許可をした。 ・希望する場合は、「精神障害者等の就労パスポート」、または「就労パスポート」の焼津市役所版を活用することで、就労支援機関等と障害特性についての情報を共有して、適切な支援や配慮を講じた。
	４　その他 ・焼津市障害者就労施設等からの物品等の調達方針により、障害者就労施設等から物品及び役務の調達を行った。