

三次市障害者活躍推進計画の実施状況【市長部局・教育委員会】

評価年度	令和5年度
目標に対する達成度	<p>採用に関する目標 (実雇用率) 3.06% ※令和5年6月1日時点</p> <p>定着に関する目標 不本意な離職者は生じていない。</p> <p>(常勤・6か月定着率) 94%</p> <p>(常勤・1年定着率) 94%</p> <p>(非常勤・6か月定着率) 100%</p> <p>(非常勤・1年定着率) 100%</p>
取組内容の実施状況	<p>障害者の活躍を推進する体制整備 (組織面) 障害者雇用推進者を選任し、組織的に障害者雇用の促進・継続に取り組んでいる。また、人事管理部局である総務課内に障害者職業生活相談員を選任し、随時、障害のある職員や所属長等からの相談を受け付けている。</p> <p>(人材面) 新規採用職員に対して、障害者差別解消法に係る研修を独自で実施し、障害者に対する理解を深めた。</p> <p>障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 所属長による障害者との定期的な面談を通じて、業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて障害者職業生活相談員と情報共有しながら対応にあたった。また、障害者枠での新規採用にあたっては、申込書に働くうえで配慮が必要なことなどの記入欄を設けていることのほか、障害の状況や配慮が必要なことなどについて面接時に確認するなどし、採用後の活躍を見据えた選考を行った。</p> <p>障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 (職務環境) 所属長による定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握するよう努めた。</p> <p>(募集・採用) 常勤職員・非常勤職員のいずれにおいても、障害者枠での職員募集を行った。また、障害者活躍推進計画における募集・採用時の事項を遵守した。</p> <p>(働き方) 他の職員と同様に、各種休暇制度の利用を促進した。</p> <p>(キャリア形成)</p>

	<p>他の職員と同様に階層別研修を受講したことに加え、テーマ別の研修に係る受講希望者の募集を行う際も、障害の有無に関わらず平等に受講の機会を与え、職員としての資質向上に努めた。</p> <p>(その他の人事管理)</p> <p>所属長による随時障害者の状況把握・体調配慮を行うとともに、必要に応じて障害者職業生活相談員と情報共有しながら、適切な人事管理に務めた。</p>
点検結果	<p>令和5年6月1日時点で法定雇用率は達成しており、当該年度の定着率も概ね100%を達成した。また、不本意な離職者は生じていない。</p> <p>今後も引き続き、採用後の定着が進むよう、選考時においては、本人の障害特性や状況を十分聞き取り、職務とのミスマッチがないか慎重に見極める。また採用後は、所属長がきめ細かく状況を把握し、所属長と障害者職業生活相談員とが密に情報共有しながら対応することで、障害者である職員がいきいきと働き続けられる環境づくりを組織的に進めていく。</p>
計画の見直し・修正	なし