

久喜市障がい者活躍推進計画における取組の実施状況（令和4年度）

I 数値目標の達成状況

1 採用に関する目標

○実雇用率（令和4年6月1日時点）

目標（法定雇用率）	達成度（実雇用率）	達成状況
2.6%	全体 3.16%（※） （参考） 市長部局 3.33% 教育委員会 2.25%	達成

※本市は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の規定による特例認定を受けていることから、市長部局と教育委員会を合わせて市全体の雇用率を算定している。

2 定着に関する目標

○定着状況（採用1年後の職場定着）

目標	達成度	達成状況
不本意な離職者を極力生じさせない。	令和4年度の離職者なし	達成

3 職場満足度に関する目標

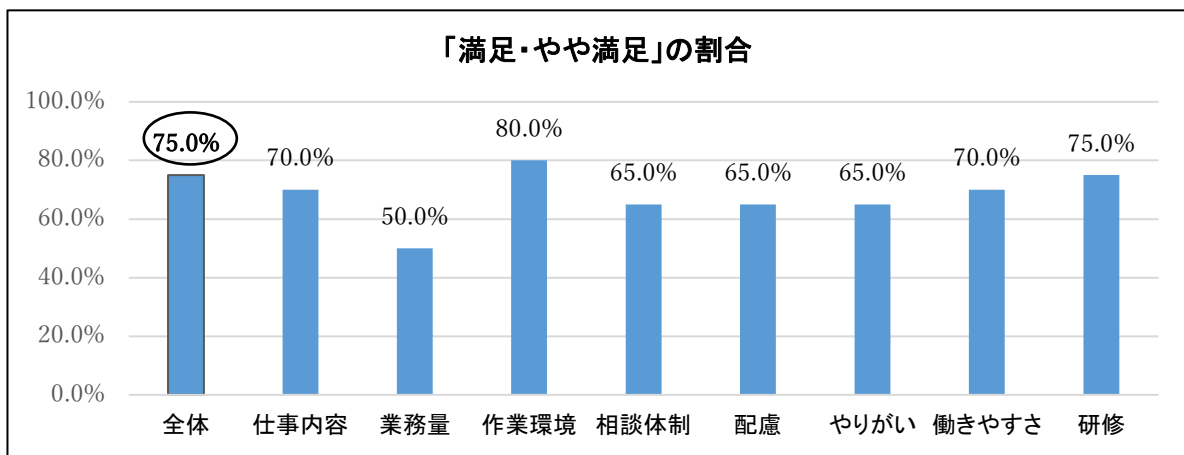
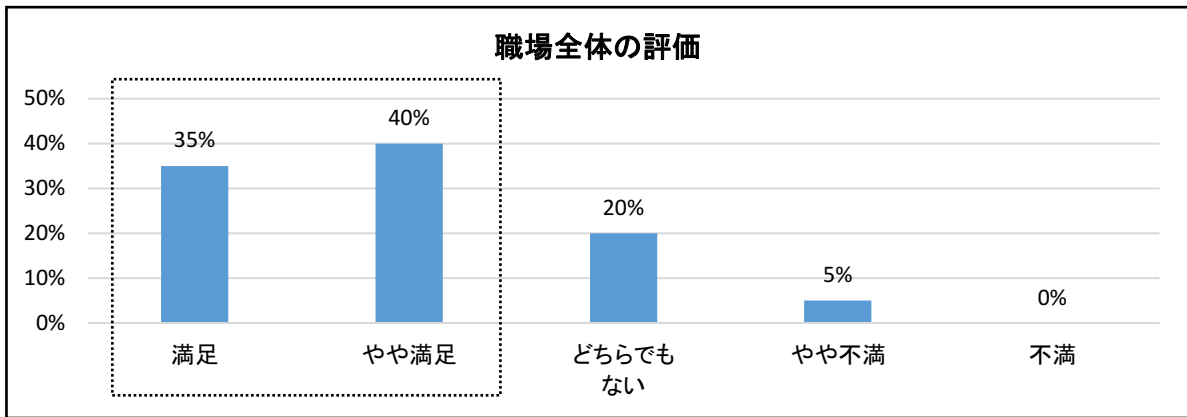
調査対象：障がいのある全職員 23人

○職場満足度（職場の満足度に関するアンケート調査結果より）（令和4年6月実施）

目標	達成度	達成状況
全体満足度が前年度を下回らない。 （令和3年度 77.8%）	令和4年度 75.0%	未達成 （-2.8ポイント）

- ・令和4年6月に障がいのある職員を対象に職場の満足度に関するアンケート調査を実施した。（回収率86.9%）
- ・「満足・やや満足」の割合の詳細項目については、作業環境の満足度が80.0%と最も高く、業務量が50.0%と最も低かった。

障がいのある職員に対する「職場の満足度アンケート調査」の結果(令和4年6月実施)



II 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 障がい者の活躍を推進するための体制整備

(1) 障害者雇用推進者の選任

任命権者ごとに「障害者雇用推進者」を選出した。

(2) 障害者職業生活相談員の選任

人事課職員から2名「障害者職業生活相談員」を選任した。

(3) 相談しやすい体制の整備

障がいのある職員全員に個別メールで「障害者職業生活相談員」の名前と困りごとの相談に乗る旨を案内した。また、掲示板にて全職員向けに、心と身体の健康相談先として産業医の健康相談を、またメンタルヘルス相談として臨床心理士による外部相談窓口を案内した。

(4) 障がい者活躍推進検討会議

令和4年7月26日に久喜市障がい者活躍推進チームによる、「障がい者活躍推進検討会議」を実施し、本計画の取組状況の評価等を行った。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

所属長による人事評価面談等により、必要な配慮事項を確認するとともに、可能な限り障がい特性に配慮した業務の割り振りに努めた。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境

障がいにより、高い位置にある物が届きにくい職員がいる所属では、必要なものは手に届く位置に置くなど、作業しやすい環境を整えた。障がいのある職員を対象に職場の満足度アンケート調査を実施し、アンケート結果から上がった課題を久喜市障がい者活躍推進検討会議の議題に取り上げ、職場環境の改善について協議した。

(2) 職員の募集・採用

新規採用職員の募集にあたっては、近隣の特別支援学校や就労支援センター等へ受験案内を配布し応募者拡大に努めた。

(3) 働き方

年次有給休暇の計画的な取得や各種休暇の利用など、個々の状況に応じた働き方を推進した。また、新型コロナウイルスの感染予防のため、特に基礎疾患のある職員には週休日の振替出勤や時差出勤、テレワーク勤務を推奨した。

(4) キャリア形成・育成

キャリア形成については、本人のニーズを踏まえた人事異動を行いながら、様々な経験ができる配置に努めた。また、研修については、パソコンを利用したオンラインでの受講を取り入れるなど、障がいのある職員が受講しやすい環境づくりを行った。

(5) その他の人事管理

障害者職業生活相談員が、本人の希望に応じて面談を実施し、相談者の体調確認や職務上の助言を行った。また、一定の駐車スペースが必要である職員に対して駐車場の確保を行うなど、障がい特性に応じた柔軟な配慮に努めた。