

令和6年度 大泉町障害者活躍推進計画に係る目標達成状況及び取組の実施状況

【目標値の達成状況】

目 標	目 標 値	評価方法	実 績
1 採用に関する目標	■実雇用率の設定 ○令和元年度の実雇用率から0.1ポイント引き上げ ・令和元年6月1日…3.41% ・令和6年6月1日…3.51%	毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。	【達成】 ・令和6年6月1日…3.72% 【参考】 ・令和5年6月1日…3.42%
2 定着に関する目標	■定性的な目標とデータ集積 ○障害を有する職員の不本意な離職を極力生じさせない	障害を有する職員への人的サポート体制等の整備により状況を把握する。	○令和6年度中の離職者0名 ・本人の意に反する離職 0名 ・その他 0名
3 キャリア形成に関する目標	■担当する職務の拡大 ○障害を有する職員が行うことのできる業務の範囲を増やしていく（新たな職域を開拓する）	障害を有する職員やその上司との面談・アンケートにより、把握・進捗管理を行う。	障害を有する職員の上司や人事担当者が本人との面談を通して、行うことのできる業務の範囲を把握した。
4 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	■満足度、ワーク・エンゲージメント ○令和2年度末に実施する数値を上回る 〈令和2年度の数値〉 ・仕事に対する満足度…60% ・ワーク・エンゲージメント…70%	在籍している障害を有する職員に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。	令和6年度末にアンケート調査を実施した。 〈令和6年度の数値〉 ・仕事に対する満足度…51% ・ワーク・エンゲージメント…25%

【取組内容の実施状況】

取組内容	取組実績	今後の方針
【障害者の活躍を推進する体制整備】		
1) 組織面 ・雇用推進者、職業生活相談員、支援担当者、衛生管理者、障害を有する職員の参画を得て「障害者雇用推進チーム」を設置し、本計画の実施状況の点検・見直し等を行う。	・総務課長を障害者雇用推進者に選任している。 令和6年8月に第2回会議を開催し、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況の公表について協議を行った。 また、令和7年3月には第3回会議を開催し、令和6年度障害を有する職員へのアンケート調査の結果等について協議を行った。	・引き続き、障害者雇用推進チームを開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等と併せ、障害を有する職員の要望等を把握し、対応を協議していく。
2) 人材面 ・職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）は、群馬労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。 ・障害を有する職員の職場の同僚・上司を対象として、障害についての特性などの基礎知識や、共に働く上での必要な配慮等を学ぶための研修を実施する。	・障害についての特性などの基礎知識や、共に働く上での必要な配慮等を学ぶための研修を実施した。 <実施研修> 障害者雇用研修会	・複数の職員が障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、相談体制の充実を図る。 ・引き続き、障害についての基礎知識や配慮等を学ぶための研修を実施し、職員が働きやすい環境を整備していく。
【障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出】		
・支援担当者や所属長からのヒアリング、アンケートまたは面談等の実施により、職務の選定及び創出に向けた検討を行う。	・人事評価の面談を活用した所属長や支援担当者等との面談や、人事担当者との面談等により、障害を有する職員と業務の適切なマッチングができているかについて確認を行った。	・引き続き、面談等を通して職務の選定及び創出に向けた検討を行う。

取組内容	取組実績	今後の方針
【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 ・障害を有する職員の要望を踏まえた環境整備 ・新規に採用した障害を有する職員に対し、職業生活相談員が採用初年度に面談を実施 ・本人の希望や状況により所属長や支援担当者等が随時面談を行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。	・アンケート調査の実施や、障害者雇用推進チームの会議などを通して、障害を有する職員の要望を把握した。 ・人事評価の面談を活用した所属長や支援担当者等との面談や、人事担当者との面談により、必要な配慮の有無等について確認をした。	・職務環境の整備については、建物の構造上、すぐに解決することが困難な課題もあるが、障害を有する職員の所属課や関係部署のほか、障害者雇用推進チームの中で協議し、よりよい職務環境の整備に取り組む。 ・引き続き、面談等を通して障害を有する職員の必要な配慮等の把握に努め、関係部署で連携を図りながら、必要に応じて対策を講じていく。
2) 募集・採用 ・採用選考に当たり、障害の特性に配慮した選考方法や、大学生を対象としたインターンシップの中で障害を有する学生の受入れ等について検討を行う。 ・募集・採用に当たっては、特定の障害に限定するなどの不適切な取扱いをしない	・採用選考に当たって、障害者からの要望を踏まえ、合理的配慮を行い、障害者の積極的な採用に努めた。 ・募集・採用に当たっては、特定の障害に限定するなどの不適切な取扱いをしなかった。	・引き続き、採用選考に当たって、障害者からの要望を踏まえた合理的配慮を行っていくとともに、公平・公正な募集・採用を実施していく。
3) 働き方 ・時差出勤・早出遅出制度、休憩時間の弾力的な設定などの柔軟な時間管理制度や各種休暇の利用を促進する。	・人事担当者が障害を有する職員と面談を行い、各種制度の周知及び休暇等の取得の勧奨を行った。	・引き続き、各種制度や休暇等の周知を図っていくとともに、制度化した時差出勤を職員の要望に耳を傾けながら、より使いやすい制度になるよう拡充等を検討していく。 また、併せて、障害の特性に応じた時差出勤の実施を呼びかけていく。

取組内容	取組実績	今後の方針
4) キャリア形成 ・ 障害を有する職員の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。 ・ 会計年度任用職員については、採用時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。 ・ 任期満了まで残り1か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行い、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援する。	・ 障害を有する職員からの研修等の実施の希望はないが、面談等を通じて積極的にコミュニケーションを図り、様々な意見や要望等の把握に努めた。 ・ 会計年度任用職員については、支援担当者及び所属長や人事担当者が面談を行い、業務の適切なマッチングができているかについて確認を行った。	・ 障害を有する職員と積極的にコミュニケーションをとりながら、希望等を把握し、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施していく。 ・ 会計年度任用職員を任用した場合には、面談等を通して、本人の障害の特性をよく把握し、業務とマッチした職務選定を行っていく。 ・ 任期が満了する職員に対しては、引き続き公務内外で就労できるように適切な支援を行っていく。