

江別市障がい者活躍推進計画に基づく取組の実施状況(令和5年度)

| 評価年度                             |            | 令和5年度  |   |
|----------------------------------|------------|--|---|
| 目標に対する達成度                        |            | 採用に関する目標<br>『実雇用率(各年6月1日)』   | 2.67%(総括)<br>※市長部局:3.24%、江別市教育委員会:2.92%<br>江別市水道事業管理者:5.41%、江別市病院事業管理者:0% |
|                                  |            | 定着に関する目標<br>『障がいのある職員の定着を図り、離職をださない』   | 令和4年度及び令和5年度採用の障がいのある職員のうち、離職した職員はいなかった。                                  |
| 事項                               |            | 取組事例   |   |
| 1 障がい者の活躍を推進する体制整備               |            | <p>(1) 各人事主管課長を障害者雇用推進者に選任し、それぞれの職場における特性や状況を事前に共有しながら人事配置を行うことで、障がいのある職員の業務負担等をあらかじめ軽減できるようにし、障がい者の雇用の促進及び継続を図った。</p> <p>(2) 職業生活全般に関する相談については、各職場の上司や同僚を基本としつつ、部署内で解決しない場合等のケースにおいては、障害者職業生活相談員を窓口とすることで、多方面でのフォロー体制を確立し、かつ、相談内容について各職場と障害者職業生活相談員が連携を取ることで、継続的に職場で活躍できるよう、体制を整えた。</p> <p>(3) 障がいのある職員の長期的な就労環境の体制整備を行うため、障害者職業生活相談員等の庁内サポート体制を充実させ、職員の各種相談等に関する心理的負担を解消した。<br/>また、適宜庁外の関係機関に協力を求め、障がい者の活躍を推進する上での各種法令や相談窓口等の正確な情報の収集に努めた。</p> |   |
| 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出          |            | <p>(1) 障がいのある職員それぞれの特性や適性に応じて、職務を選定・創出することで、本人の能力を最大限引き出しつつ、かつ、これまでの業務範囲に限らない職務分担や職場配置を検討することで、次のステップとなる業務等へ繋がるよう配慮した。</p> <p>(2) 本人の希望や状況を踏まえて、担当する業務を過度に制限することなく配慮し、また、組織の一員として柔軟に活躍できるよう、本人に合った業務の割振りや職場配置を検討することで、職務の選定を行った。</p> <p>(3) 人事評価面談や各職場の管理監督職が必要に応じて随時面談を行っているほか、通常業務等における日常的な状況把握を通じて、本人の職務遂行状況や習熟状況等を確認し、継続した適切な職務創出を行った。</p>   |   |
| 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理       | <執務環境>     | <p>(1) 障がいのある職員からの要望等を踏まえ、<br/>・駐車スペースの確保<br/>・車いすが通行しやすい通路の確保<br/>・病気休暇等の継続した承認<br/>・時間外勤務の配慮等を行った。</p> <p>(2) 職業生活相談員や職場で随時面談等を行うことで、本人の状況と職務や執務環境とのミスマッチを事前に防ぎ、本人が希望する職務において長期的に活躍できるよう可能な範囲で環境を整備した。</p>   |   |
|                                  | <募集・採用>    | 募集・採用に当たっては、特定の障がいのある受験者の排除等をしていない。<br>また、正職員採用試験では、身体的な障がいにより受験が困難な方に配慮し、一般事務職において身体障がい者の部を設けて採用試験を行ったほか、会計年度任用職員採用試験においても障がい者の部を設けることで、個別の合理的配慮の可否を検討できるよう取り組んだ。   |   |
|                                  | <働き方>      | <p>(1) 職員の障がいの態様や程度、業務の内容、執務環境などを踏まえ、テレワーク制度を推進することに加え、障がいのある職員については試行的に早出遅出勤務を可能とすることで、その特性や環境に応じた多様な働き方を実現した。</p> <p>(2) 各種休暇制度について、制度利用に関するガイドブックや休暇届記載例を周知し、利用を促進することで、ワークライフバランスの充実に努めた。<br/>また、年次有給休暇の取得に当たっては、原則として制限がないこと、また、職員の健康維持やワークライフバランスの実現のために積極的に取得させることを各所属長に周知した。<br/>セルフアセスメントシートなどの活用により、障がいのある職員のキャリアプランや希望を本人から直接聞き取ることで、より具体的なキャリアプランを把握し、人事配置の参考とした。<br/>また、研修受講に当たっては、研修受講に必要な合理的配慮を検討し、本人の希望に応じて受講できるよう努めた。</p>       |   |
|                                  | <キャリア形成>   | 在職中に障がい者となった職員について、その障がいを理由に離職しなければならないことのないよう、本人面談等を通じて、可能な業務や執務環境を把握し、必要な職務選定や職場環境の整備を行なうことで、継続した就労を検討できる体制を整えた。   |   |
|                                  | <その他の人事管理> |  |   |
|                                  | 4 その他      | 江別市障がい者就労施設等からの物品等調達方針に基づき、物品調達に取り組んだ。<br>また、障がい者活躍推進計画等に関する各種法令の動向を注視し、常に障がい者の活躍が推進されるよう適切な配慮を講じた。  |   |
| 「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 |            | 江別市全体として、実雇用率は法定雇用率を上回ったことに加え、新規採用された職員の2年以内の離職が見られなかったため、いずれも目標を達成した。<br>しかし、各組織別に見ると、目標値を下回る組織も見られたことから、各組織においても目標を達成できるよう、各職場の実情に応じて行っている効果的な取組事例の共有化等を通じて、障がいのある職員の雇用促進及び職場定着に向けて取り組むこととする。  |   |