

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6年度）

評価年度		令和6年度	
目標に対する達成度		採用に関する目標 『実雇用率（各年6月1日時点）』 比較対象2.8%（令和6年6月1日時点の法定雇用率）	3.15%（総括） ※市長部局、教育委員会、水道部、市立病院を合算して積算
		定着に関する目標 『障がいのある職員の定着を図り、離職者をださない』	令和5年度及び令和6年度に新規採用された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		- 各任命権者の人事主管課長を障害者雇用推進者に選任し、障がい者雇用を促進するための組織体制の充実を図った。 - 総務部職員課に職業生活相談員を配置し、直属の上司と連携して相談対応を行った。 - 職場の上司のみならず、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、保健室を相談窓口とし、障がいのある職員が相談しやすい環境を整備した。	
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		- 一人ひとりの特性や適性に応じて、次のステップとなる業務等へ繋がるよう業務の選定に配慮した。 - 本人の希望や状況を踏まえて、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、適切な職務の選定を行った。 - 定期的な面談や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	＜執務環境＞	- 障がいのある職員からの要望等を踏まえ、 ○駐車スペースの確保 ○車いすが通行しやすい通路の確保 ○時間外勤務の配慮 等を行った。 - 職業生活相談員や職場の上司が随時面談等を行い、常に個々の状況を把握できるよう配慮した。	
	＜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を排除するような取扱いをしていない。 - 職員採用試験において、正職員については身体障がい者の部、会計年度任用職員については障がい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＞	- 障がいのある職員等を対象に試行的に早出遅出勤務を可能とすることで、多様な働き方を実現した。 - 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・バランスの充実を図った。	
	＜キャリア形成＞	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、人事配置等の参考とした。	
	＜その他の人事管理＞	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。	
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。	
「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り、新規採用された職員の2年以内の離職は見られなかった。いずれも目標を達成したが、引き続き、本計画に基づく取組を実施し、働きやすい職場環境づくりを進めていく。	