

新居浜市障害者活躍推進計画の実施状況（令和6年度）

評価年度	令和6年度
目標に対する実績	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】法定雇用率（2.8%）以上の障害者雇用を継続する。</p> <p>実績値：3.14%（令和6年6月1日現在）</p> <p>※市長部局、教育委員会事務局、議会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局合算</p>
②定着に関する目標	<p>なし</p> <p>実績：令和6年度中に採用した職員について、現在まで離職者なし。</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る。</p> <p>※初年度には実態に関するデータを収集する。</p> <p>実績：91.0%</p> <p>※障害のある職員を対象に実施する「職場満足度アンケート調査」の調査項目のうち「新居浜市に就職し、現在の部署で働いていることの全体的な満足度」で満足・やや満足と回答した職員の割合</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>新たな職域を開拓する。</p> <p>実績：所属長ヒアリングやアンケート等を実施した上で、障害特性に応じた職務の検討及び人事配置を行った。</p>
取組内容の実施状況	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として人事課長を選任した。</p> <p>○安全衛生委員会の協力を仰ぎながら、必要に応じて、組織内の人的サポート体制を整備した。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行い、職員に周知した。</p>
(2) 人材面	<p>○愛媛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1名が受講し、専門知識の向上に努めた。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛媛労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポート養成講座」の受講案内を行い、参加を募った。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○障害のある職員から従来の業務遂行が困難との相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討し、可能な範囲で対応した。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人材管理	
(1) 職務環境	<p>○障害特性により配慮が必要な職員に対し、可能な範囲で合理的配慮を実施した。</p> <p>○必要な配慮等を把握するため、定期的な聞き取りを実施した。</p>

<p>(2) 募集・採用</p>	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めた。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わなかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
<p>(3) 働き方</p>	<p>○所属長を通じて、職場全体で年次有給休暇などの各種休暇が取得しやすい職場環境の整備に努めた。</p>
<p>(4) キャリア形成</p>	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修を実施した。また、職域を広げるために有効な研修への参加を案内した。</p>
<p>(5) その他の人事管理</p>	<p>○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行った。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、可能な範囲で障害特性に配慮した措置を行った。</p> <p>○中途障害者からの相談に対し、産業医や保健師とも連携して対応した。</p> <p>○本人の了承のもと外部の支援機関とも連携し、適切な支援や配慮に努めた。</p>
<p>4. その他</p>	
	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進した。</p>