

障害者活躍推進計画に基づく取り組みの実施状況

1 機関名（任命権者）

豊橋市市長部局（豊橋市長）

2 評価年度

令和4年度

3 目標に対する達成度

（1）採用に関する目標

目 標	目標値	実績値
毎年6月1日時点の実雇用率において、（特例認定制度による合算で）法定雇用率以上	法定雇用率 2.6%	実雇用率 2.67%

（2）定着に関する目標

目 標	実績
不本意な離職者を極力生じさせない	現時点において、不本意な離職は生じていない。

（3）仕事への満足度に関する目標

目 標	目標値（令和2年度）	実績値
自己申告書の満足度欄について「非常に満足」・「大体満足」と回答した割合について、初年度（令和2年度）の基準を上回る	31.9%	31.8%

4 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

イ）障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第78条に基づき、令和元年11月15日に障害者雇用推進者として総務部人事課長を選任した。

ロ）組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（豊橋公共職業安定所、豊橋市立くすのき特別支援学校等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で共有している。

ハ）役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行っている。

② 人材面

イ）新規採用職員に対して、障害者差別解消法に関する研修の中で、障害者とともに働くことについての講義を実施した。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- イ) 様々な軽作業等を経験させることで能力の向上に努め、業務範囲の拡大を図った。
- ロ) 所属で行う人事評価面談の際に、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行っている。

(3) 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

- イ) 新規採用の障害者については、定期面談等により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じている。
- ロ) 措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施している。

② 募集・採用

- イ) コロナ禍のため、細心の注意を払ったうえで、特別支援学校の生徒を対象とした職場実習を行った。
- ロ) 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接において筆談で対応するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫している。

ハ) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・ 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
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する

③ 働き方

- イ) 早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進している。
- ロ) 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進している。

(4) その他

- イ) 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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ている。