

前橋市における障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況(令和3年度 実施状況)

本表の見方	「3. 目標」及び「4. 取組状況」における「その他」は、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会を指す。 「●」=計画に記載有り、「○」=目標達成(見込みを含む)又は取組を実施、「×」=目標未達成又は取組を未実施、「-」=計画に記載されているが、該当事例がないような事項
-------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1. 障害者の雇用状況及び雇用見込み(法令義務のある部局のみ)

	令和3年6月1日(通報内容)			
	職員数	障害者数	雇用率/法定	不足人数
市長部局	2,322.5人	59人	2.54%/2.60%	1人
教育委員会	712.5人	15人	2.11%/2.50%	2人
水道局	146人	4人	2.74%/2.60%	0人

【補足】  
※重度身体・知的障害者は、1人をもって2人と算定

2. 課題

市長部局・教育委員会・水道局	平成30年において、障害者任免状況通報書の障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達であった。その後、積極的な任用に努めているが、令和元年12月31日時点で法定雇用率を達成するには至らなかった(水道局を除く)。早期に法定雇用率を達成するとともに、障害者である職員が活躍できるよう、更なる体制整備が求められているところである。
消防局	これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。中途障害者として身体障害者となった職員が若干名在席することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題が生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
議会事務局、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会	小規模な機関であり、全ての職員が他機関からの出向者であるため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。これまで大きな問題が生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。

3. 目標

No.	項目	市長	結果	教委	結果	水道	結果	消防	結果	その他	結果
1	令和3年以降の6月1日時点において法定雇用率以上とする	●	×	●	×	●	○				
2	不本意な離職者を極力生じさせない	●	○	●	○	●	○	●	○		
3	新任課長又は係長を対象に障害者への理解を深める研修の実施	●	○	●	○	●	○	●	○		
4	障害者雇用の推進に関する理解を促進する							●	○	●	○

4. 取組状況

No.	項目	市長	結果	教委	結果	水道	結果	消防	結果	その他	結果
1. 障害者の活躍を推進する体制整備											
組織面											
1	障害者雇用推進者を選任する	●	○	●	○	●	○	●	○	●	○
2	障害者である職員の相談窓口を設定し周知					●	○	●	○		
3	障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、適切に対応					●	-	●	-	●	-
4	点検・見直し時の課題に応じて関係機関と連携を図る	●	-								
5	点検・見直し等を行う職員の人選、人事異動等に伴い、定期的に更新する	●	-								
人材面											
6	新任課長又は係長を対象に障害者への理解を深める研修の実施(再)	●	○	●	○	●	○	●	○		
7	障害者への理解が深まるよう、全庁掲示板で啓発を行う	●	○	●	○	●	○	●	○		
8	障害者生活相談員に、国等が実施する障害者に関するセミナーを受講させる	●	-	●	○						
9	職員研修において、教育訓練の機会を提供	●	○	●	○	●	○	●	○		
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出											
10	障害者が担う業務の切り出しを年に1回以上、全庁的に行う	●	○	●	○			●	○		
11	障害等により業務遂行が困難となった者から相談があった場合の対応					●	-				
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理											
(1)職務環境											
12	必要と認められる就労支援機器の購入を行う	●	-	●	-	●	-				
13	要望を踏まえ、多目的トイレの増設等の環境整備を検討	●	-								
14	希望に応じ本人及び所属長と面談を行い、必要な配慮等の措置を講じる	●	○	●	○	●	-	●	-		
15	職務環境の課題等を把握するため、年に1回、アンケート調査を実施	●	○	●	○	●	○	●	○		
16	合理的配慮指針に基づき、適切に実施	●	○	●	○	●	-	●	-	●	-
(2)募集・採用											
17	一般職員の募集に限らず、職務の選定を工夫し、障害者の採用を行う	●	○	●	○						
18	採用選考にあたり、点字での筆記試験、手話通訳者の配置等の配慮を行う	●	○	●	○						
19	インターンシップに障害者が参加しやすくなるよう申込方法等の配慮を行う	●	-								
20	募集・採用に当たっては、不必要な要件を設ける等の取扱いを行わない	●	○	●	○	●	○				
(3)働き方											
21	時差勤務制度及びあさ活・ゆう活等の勤務時間管理制度の利用を促進	●	○	●	○	●	○				
22	年次有給休暇や病気休暇における障害者の通院休暇の利用を促進	●	○	●	○	●	○	●	○		
(4)キャリア形成											
23	実務研修やキャリアアップにつながる研修等の教育訓練を実施	●	○	●	○	●	○	●	○		
(5)その他人事管理											
24	希望に応じて所属長が定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う	●	-	●	-	●	-	●	-		
25	中途障害者に対して、円滑な職場復帰のために必要な各種取組を行う	●	-	●	-	●	-	●	-	●	-
26	希望に応じて「就労パスポート」を活用し、適切な支援や配慮を講じる	●	-	●	-	●	-				
(6)その他											
27	障害者就労施設等への発注等を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進	●	○	●	○	●	○	●	○	●	○