

令和4年度 障害者活躍推進計画に基づく取組状況

| 目標・取組事項 | | 取組状況 |
|------------|--|---|
| 目 標 | 採用に関する目標【障害者雇用率】 令和2年から令和6年までの各年において、3.00%以上を維持する | [令和4年6月1日時点] 3.75%（法定雇用率：2.6%） |
| | 定着に関する目標【定着率】 高い定着率を今後も維持することを目指し、不本意な離職者を極力生じさせない。 | [平成31年4月～令和4年4月採用者] （採用後1年間の定着率） 100% |
| 取 組 | 障害者の雇用の促進及び雇用の継続を図るために必要な措置等を講じる責任者として、「障害者雇用推進者」を選任 | 引き続き人事部長を障害者雇用推進者として選任 |
| | 障害特性に配慮した施設等を整備 | 庁舎改修時において、多機能トイレやスロープ等の整備に努めることで、障害特性に配慮した環境整備を推進 |
| | 障害特性に配慮した就労支援機器等の導入 | 障害を有する職員からの要望に応じ、就労支援機器を導入できる体制を維持 |
| | 相談体制等の整備 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害を有する職員からの相談に適切に対応できるよう、管理職等による相談体制の構築を継続的に推進 ・ 障害を有する職員が在籍する職場における障害者職業生活相談員の選任を継続 |
| | 障害に対する職場理解の促進 | 庁内研修等を通して、様々な人権について習熟し、障害者に対する理解を促進 |
| | 職員の募集及び採用に当たっては、次の取扱いを行いません。 (ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 (イ) 「自力で通勤できること」といった条件を設定すること。 (ウ) 「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定すること。 (エ) 「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こと。 (オ) 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施すること。 | (ア)から(オ)までの取扱いを行わず、適切に職員の募集・採用を実施 |

令和4年度 障害者活躍推進計画に基づく取組状況

| 目標・取組事項 | | 取組状況 |
|---------|--------------|---|
| 取組 | 障害者Ⅲ類採用選考 | <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度採用に向けた障害者を対象とする職員採用選考を実施 試験の実施に当たり、拡大文字による受験、パソコンを使用した解答を認めるなど、障害に配慮した形式で実施 企業説明会へ出展し、説明会を実施 |
| | 人材育成に向けた取組 | <ul style="list-style-type: none"> 知識やスキル等を習得するための新任研修や業務分野ごとの研修等を実施 定期的な面談等を行うことで、障害を有する職員本人の職務の希望、業務の状況、体調等を把握し、適性に応じた職務選定の推進を継続 |
| | 柔軟な働き方に向けた取組 | <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇等の各種休暇の取得を促進するなど、本人の実情に応じた働き方を推進 柔軟で多様な働き方の構築にあたり、テレワーク環境の導入について継続的に検討 |
| | 職務の選定及び創出 | 各種庶務事務や軽作業等の一部を抽出することによる職務の創出に係る検討を継続的に実施 |
| | 障害者優先調達の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 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 調達実績は、以下リンク先を参照 障害者優先調達実績（東京都） |