

東浦町 障害者活躍推進計画 取組状況(令和5年度)

|      |         |
|------|---------|
| 機関名  | 監査委員事務局 |
| 任命権者 | 代表監査委員  |

| 目標             |                                                                                             |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 採用に関する目標の達成度 | 令和7年6月1日時点の実雇用率として、3.0%を超えることを目標とする。<br>→令和5年度実雇用率 3.29%(特例認定を受けているため、各機関の合算による雇用率)         |
| 2 定着に関する目標の達成度 | 不本意な離職は生じていない。<br><br>※障害者である職員とは、障害者雇用率制度上の障害者である者を指す。<br>※定年退職者及び任期満了による退職者は、離職者として計上しない。 |

| 取組内容                      |                                                                                                                                           |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 障害者の活躍を推進する体制整備         |                                                                                                                                           |
| (1)組織面                    | 障害者雇用推進者は令和6年4月1日に秘書人事課長を選任済。また、障害者職業生活相談員は令和5年4月1日に秘書人事課人事係長を既に選任済。                                                                      |
| (2)人材面                    | 新規採用職員に対し、障害を理由とする差別解消の推進を図るため、合理的配慮に関する研修を内部講師により実施。                                                                                     |
| 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出    |                                                                                                                                           |
|                           | 障害特性を踏まえ、適正な職務選定に努め、必要に応じて秘書人事課職員による面談を実施し、勤務状況の確認と共に、適正な人事管理を行った。                                                                        |
| 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 |                                                                                                                                           |
| (1)募集・採用                  | 募集及び採用にあたっては、以下の取り扱いを行ってない。<br>①特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。<br>②自力で通勤できることといった条件を設ける。<br>③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設ける。<br>④その他、障害者への差別に該当する取り扱い。 |
| (2)その他の人事管理等              | 定期的な面談の設定と共に必要に応じて随時面談を実施し、当該計画の進捗状況の点検及び把握に取り組んだ。                                                                                        |