

つくば市障害者活躍推進計画実施状況について

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 7 条の 3 第 6 項に基づき、実施状況を公表します。なお、つくば市における障害者活躍推進計画は任命権者ごとの作成となっていますが、実施状況については取りまとめて公表いたします。

計画の内容			実 績						
目 標		評価方法							
1. 採用	毎年度 6 月 1 日時点の法定雇用率を達成する。	毎年の任免状況通報により把握し、進捗管理を行う	雇用率の推移						
				R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 6. 1	R7. 6. 1
			雇用率	2. 32%	2. 44%	2. 87%	2. 80%	2. 85%	3. 08%
			法定雇用率	2. 5%	2. 6%	2. 6%	2. 6%	2. 8%	2. 8%
			不足数	3 人	3 人	0 人	0 人	0 人	0 人
2. 定着	不本意な離職者を生じさせない。	人事課記録等により、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行う。	障害者採用 1 年後の定着率						
			R2	R3	R4	R5	R6	R7	
			100%	100%	100%	91. 7%	100%	100%	
3. 満足度・理解度	○満足度 物理的側面、心理的側面それぞれの満足度が前年度を上回る。 ○理解度 市役所内において障害に対する理解を促進する。	障害のある職員、及び管理職層を対象にアンケートを実施し、障害のある職員の満足度や管理職職員の障害に対する理解度の推移を確認する。		R2	R3	R4	R5	R6	R7
			満足度（物理面）	68. 4%	84. 6%	74. 3%	81. 8%	78. 4%	92. 1%
			満足度（心理面）	82. 8%	80. 7%	79. 4%	85. 4%	75. 2%	80. 0%
			理解度	73. 7%	71. 6%	77. 5%	73. 1%	82. 3%	84. 8%
			※満足度（心理面）は 5 項目平均						
4. キャリア形成	障害のある職員が多くの業務経験を積めるような人事配置。	自己申告書や人事評価等により、職員本人の希望や適性を把握し、人事管理を行う。	必要に応じて所属長等へのヒアリングを行い、個別の障害特性に配慮した人事配置を行った。（R2 以前～継続）						

取組内容（実績）	
推進体制の整備	<p>○障害者雇用促進法第 78 条第 1 項の規定に基づき、障害者雇用推進者として総務部人事課長を選任（R2～継続）</p> <p>○障害者雇用促進法第 79 条第 1 項の規定に基づき、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者として、障害者職業生活相談員（資格認定講習を修了した職員等）に総務部人事課人事係長を選任（R2～継続）</p> <p>○毎年度、複数名の職員が障害者職業生活相談員の資格認定講習を受講（R2～継続）</p> <p>○市長部局に加え、教育委員会に新たに障害者職業生活相談員を選任（R3～継続）</p> <p>○障害への理解促進を図るため、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施（R2～継続）</p> <p>○障害者活躍推進チームの設置、会議開催（R4～）</p> <p>○ハローワーク職場適応支援事業の活用（個別相談、所属等へのフォローアップ）（R4）</p> <p>○在職障害者及び管理職に対する障害者活躍推進に関するアンケートの実施（R2～継続）及び結果の公表（R6～）</p>
職務の選定・創出	<p>○採用内定者を対象に、採用前のフォローアップ面談を実施し、配慮事項や業務の適正について把握している。（R2 以前～継続）</p> <p>○在職障害者に対して、自己申告書やアンケートによる意見聴取、人事評価の面談や職業生活相談員による面談等を行い、業務の適正について把握している。（R2～継続）</p> <p>○本人の希望に応じて「就労パスポート」を活用し、障害特性や合理的配慮について所属課等と情報共有し、業務に必要な支援・配慮に役立てる。（R2～継続）</p> <p>○掲示板で「就労パスポート」の啓発（利用促進）文の掲載（R5）</p> <p>○発達障害者の希望に応じて「ナビゲーションブック」をもとに、本人、所属課、人事課の 3 者で共有の場を設定し、業務や配慮のすり合わせを実施（R5～）</p>
職場環境の整備	<p>○ハード面における導入事例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・視覚障害者のための大型モニターの貸与（R2 以前～継続） ・聴覚障害者のための音声読み上げソフトの活用（R2 以前～継続） ・身体障害者のための作業台の調達（R3） ・聴覚障害者が職員間で業務やコミュニケーションを円滑にするためのチャット機能の活用促進（R4～） ・聴覚障害者のための「耳マーク」（（一社）全日本難聴者・中途失聴者団体連合会推奨）の活用（R4～） ・聴覚障害者のための音声文字起こしツール「レルクリア」、手話通訳の活用（R4～） ・聴覚障害者のための筆談ツール（ブギーボード）の貸与（R5～） <p>○職業生活相談員による職場面談の実施により、合理的配慮の状況把握、所属との調整等を実施（R3～継続）</p>

	<table><tr><th>実績（延べ数）</th><th>利用者数</th><th>面談回数</th></tr><tr><td>R3</td><td>3</td><td>5</td></tr><tr><td>R4</td><td>15</td><td>31</td></tr><tr><td>R5</td><td>8</td><td>37</td></tr><tr><td>R6</td><td>8</td><td>38</td></tr><tr><td>R7(R8. 1. 31 現在)</td><td>9</td><td>19</td></tr></table> <p>○全職員に向け、掲示板で意識啓発（「合理的配慮について」（R3）、「聴覚障害について」・「視覚障害について」（R4）、「精神・発達障害者しごとサポーターについて」（R6～））</p>	実績（延べ数）	利用者数	面談回数	R3	3	5	R4	15	31	R5	8	37	R6	8	38	R7(R8. 1. 31 現在)	9	19
実績（延べ数）	利用者数	面談回数																	
R3	3	5																	
R4	15	31																	
R5	8	37																	
R6	8	38																	
R7(R8. 1. 31 現在)	9	19																	
採用・育成等	<p>○採用試験では、大型モニターの活用や筆談、その他障害特性に応じた配慮を実施（R2 以前～継続）</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none">・自力で通勤できるといった条件を設定（H31～継続）・介助者なしで業務遂行が可能といった条件の設定（H31～継続）・募集の対象となる障害の範囲の限定（R2～継続）・特定の就労機関からのみの受入れの実施（R2 以前～継続） <p>○茨城県立つくば特別支援学校からの職場見学、職場体験を受入れ（R4、R5）</p>																		
その他	<p>○視覚障害、聴覚障害のある職員が希望により参加できる懇話会の実施（R4）</p> <p>○障害者活躍推進に向けた意見交換会の実施（R5）</p>																		