

大崎地域広域行政事務組合障害者活躍推進計画 実施状況【事務局】

評価年度	令和5年度
目標に対する達成度	
①採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・実雇用率については、当該年度6月1日時点の法定雇用率を下回らないことを目標に掲げ、毎年 of 任免状況通報により割合を把握している。 令和5年度の実雇用率は下記のとおりとなっている。 (実雇用率)3.25% 【参考】令和4年度3.21% 令和3年度3.55% 令和2年度2.87% 令和元年度2.92%
②定着(満足度)に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・在職中の障害者である職員のうち、当該年6月1日時点の定着率(離職しなかった者の割合)については 下記のとおりとなっている。 参考:(目標定着率)100% 【定着率】100% ・満足度については障害者である職員を対象に、職員の満足度に関するアンケート調査を実施した結果、全てのアンケート項目(仕事内容・業務量・作業環境・配慮)において、満足しているという回答が得られた。
③その他の目標	<ul style="list-style-type: none"> ・研修やセミナーへの参加等による障害に関する理解促進・啓発を図った
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	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用推進者として、事務局長兼総務課長を選任した。 ・障害者職業生活相談員については、選任義務要件(障害者を5名以上雇用する事業所)を満たしていないため選定していない。選任義務が生じた場合には、3ヶ月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものには労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ・現在勤務する障害者である職員や今後採用予定の障害者の要配慮情報をアンケートや面談等を通じて本人から聞き取り、従事先の所属長に共有し、負担なく業務を遂行できるように障害者である職員について理解を深めた。
③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> 【職場環境】 ・障害者である職員及び採用予定障害者が負担なく業務を遂行できるようにアンケートや面談等を通し、要望や要配慮情報を聞き取り、職場の環境整備に努めた。 【募集・採用】 ・障害者の不利になるような条件や取扱いを行わず、募集・採用にあたった。 【働き方】 ・時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用促進を周知した。 【その他の人事管理】 ・定期的な面談を実施し、要望や意見を聞き取り状況把握を行った。
④その他	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の活躍の場を推進するため、施設内をバリアフリーにする等の職場環境の整備を図っている。

大崎地域広域行政事務組合障害者活躍推進計画 実施状況【教育委員会】

評価年度	令和5年度
目標に対する達成度	
①採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・実雇用率については、当該年度6月1日時点の法定雇用率を下回らないことを目標に掲げ、毎年任免状況通報により割合を把握している。 令和5年度の実雇用率は下記のとおりとなっている。 (実雇用率)3.25% 【参考】令和4年度3.21% 令和3年度3.55% 令和2年度2.87% 令和元年度2.92%
②定着(満足度)に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・在職中の障害者である職員のうち、当該年6月1日時点の定着率(離職しなかった者の割合)については 下記のとおりとなっている。 参考:(目標定着率)100% 【定着率】100% ・満足度については障害者である職員を対象に、職員の満足度に関するアンケート調査を実施した結果、仕事内容・作業環境・配慮の項目については、満足しているという回答が得られた。 一方で、業務量の項目においては負担になっている趣旨の回答も見受けられたため、面談や相談窓口を設置する等をして聞き取りを行い、職員の働きやすい環境づくりに努めていく。
③その他の目標	<ul style="list-style-type: none"> ・研修やセミナーへの参加等による障害に関する理解促進・啓発を図った
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	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用推進者として、教育次長兼総務課長兼センター長を選任した。 ・障害者職業生活相談員については、選任義務要件(障害者を5名以上雇用する事業所)を満たしていないため選定していない。選任義務が生じた場合には、3ヶ月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものには労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ・現在勤務する障害者である職員や今後採用予定の障害者の要配慮情報をアンケートや面談等を通じて本人から聞き取り、負担なく業務を遂行できるように障害者である職員について理解を深めた。
③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> 【職場環境】 ・障害者である職員及び採用予定障害者が負担なく業務を遂行できるようにアンケートや面談等を通し、要望や要配慮情報を聞き取り、職場の環境整備に努めた。 【募集・採用】 ・障害者の不利になるような条件や取扱いを行わず、募集・採用にあたった。 【働き方】 ・時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用促進を周知した。 【その他の人事管理】 ・定期的な面談を実施し、要望や意見を聞き取り状況把握を行った。
④その他	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の活躍の場を推進するため、施設内をバリアフリーにする等の職場環境の整備を図っている。