

松山市障がい者活躍推進計画の実施状況の公表について

松山市

松山市障がい者活躍推進計画の令和3年度の実施状況について、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。以下「法」という。）第7条の3第6項の規定に基づき、下記のとおり公表します。

記

1 目標について

(1) 採用に関する目標

令和3年6月1日時点の実雇用率は2.78%で、法定雇用率を上回りました。

法定雇用率	実雇用率
2.60%	2.78%

(2) 定着に関する目標

令和2年6月1日付けで採用した対象障害者（法第37条第2項に規定する対象障害者をいう。以下同じ。）である職員は9人で、6箇月後及び1年後の定着状況は100%でした。

令和3年4月1日付けで採用した対象障害者である職員は24人で、6箇月後の定着状況は100%、1年後の定着状況は95.8%でした。

採用日	採用者数	6箇月後の定着状況			1年後の定着状況		
		在職者数	離職者数	定着率	在職者数	離職者数	定着率
令和2年6月1日	9人	9人	0人	100.0%	9人	0人	100.0%
令和3年4月1日	24人	24人	0人	100.0%	23人	1人	95.8%
合計	33人	33人	0人	100.0%	32人	1人	97.0%

備考 令和4年3月31日時点

(3) 満足度に関する目標

対象障害者である職員に対する「職務及び職場等の満足度に関するアンケート調査」（以下「アンケート調査」という。）の「非常に満足」及び「やや満足」の割合は78.4%で、正職員に対する「自己申告」の「職務及び職場等の満足度」の「非常に満足」及び「やや満足」の割合を上回りました。

回答	アンケート調査		自己申告	
非常に満足	49.0%	78.4%	21.5%	62.4%
やや満足	29.4%		40.9%	
普通	15.7%		25.9%	
やや不満	5.9%		8.9%	
不満	0.0%		2.8%	

備考 1 「アンケート調査」は令和3年11月に、「自己申告」は令和3年10月に行いました。

2 「アンケート調査」の回答人数は51人、「自己申告」の回答人数は1,669人です。

2 取組内容について

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- (ア) 令和3年4月1日に人事課長を障害者雇用推進者に選任しました。
- (イ) 令和3年4月1日に人事課職員2名を障害者職業生活相談員に選任しました。
- (ウ) 令和2年3月12日から障がい者雇用推進チームを設置しています。
- (エ) 令和3年5月11日に、障がい者雇用推進チームのメンバーにメールを送信し、令和2年度の松山市障がい者活躍推進計画の実施状況の把握及び点検を行うとともに、当該計画の見直し等について検討しました。
- (オ) 令和3年5月31日に、令和2年度の松山市障がい者活躍推進計画の実施状況を松山市ホームページで公表しました。
- (カ) 令和3年4月1日に採用した対象障害者である会計年度任用職員について、令和3年3月7日に開催した採用予定者説明会で当該職員の希望を確認の上、インストラクターを選任しました。
- (キ) 令和3年4月1日に採用した対象障害者である会計年度任用職員について、採用後、相談体制及び相談先を明示した文書をメールで送付しました。

イ 人材面

令和3年度中に実施し、又は参加した障がいに関する研修等は次のとおりです。

実施日	研修等の名称	参加者
4月28日	新規採用職員研修	令和3年度の新規採用職員
5月26日 5月27日	接遇研修	令和3年4月1日に採用された対象障害者である会計年度任用職員
6月4日	インストラクター研修	令和3年4月1日に採用された対象障害者である会計年度任用職員のインストラクター
10月26日	障害者職業生活相談員 資格認定講習	人事課職員
11月15日	精神・発達障害者しごと サポーター養成講座	障がい者である職員が配属されている所属の職員

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

令和4年6月1日に採用予定の対象障害者である会計年度任用職員の配属先及び職務を把握するため、令和3年12月10日に人事課から所属長に対して職務の創出について調査を行いました。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備及び人事管理

ア 職場環境

- (ア) 松山市役所本館3階及び4階の北側トイレの便器について、男女とも1据ずつ、和式から洋式に変更しました。
- (イ) 松山市役所本館、別館、第3別館及び第4別館にある多目的トイレ5箇所について、多目的トイレ内を仕切るためのカーテンを設置しました。
- (ウ) 職務遂行上必要なトラックボール（マウス）を購入し、職員に貸与しました。

イ 募集及び採用

採用試験の実施に当たっては、申込時に、次の配慮を行うことができることを明示し、受験者から必要な配慮を確認しました。

- (ア) 点字での受験
- (イ) 拡大文字での受験
- (ウ) 手話通訳での受験
- (エ) 筆談での受験
- (オ) 車椅子、拡大読書器その他補助具等を使用した受験
- (カ) 試験官の発言事項を書面で伝達すること
- (キ) 口述試験で保護者等 1 人が同席すること
- (ク) その他の配慮

ウ 働き方

- (ア) 令和 3 年 4 月 1 日に採用した対象障害者である会計年度任用職員について、令和 3 年 3 月 7 日に開催した採用予定者説明会で、勤務条件、休暇制度等について明示した文書を配布するとともに、口頭でこれらの説明を行いました。また、採用後、相談先及びその連絡先を明示した文書をメールで送付しました。
- (イ) 対象障害者である会計年度任用職員について、令和元年 7 月 1 日から、障がいの特性により必要に応じて、又は希望に応じて、その任期中に、1 週間当たりの勤務日及び 1 日当たりの勤務時間を変更できる制度を設けています。

エ キャリア形成

令和 3 年 4 月 1 日に採用した対象障害者である会計年度任用職員を対象に、令和 3 年 5 月 26 日及び 27 日に接遇研修を行いました。

(4) その他

ア 令和 3 年度松山市の障害者就労施設等から物品等の調達を円滑にするための方針における調達の目標及び令和 3 年度の調達の実績は以下のとおりです。

区分	目標	実績
物品	2,500,000 円以上	1,735,475 円
役務	14,500,000 円以上	12,835,642 円

備考 上記の金額は、松山市全体の調達の目標及び実績です。

イ 松山市内に本店又は本社を有する民間企業等のうち、法定雇用率を達成しているもの及び雇用義務のない民間企業等で障がい者を雇用しているものについては、建設工事、建設工事に係る委託契約及び清掃、警備等に係る委託契約の競争入札参加者の等級の決定に当たり、申請した全業種に加点しています。

3 取組内容の実施状況に対する点検結果について

松山市障がい者活躍推進計画に定めた取組内容は、おおむね実施できていることから、引き続きアンケート調査その他の調査を行い、その結果を踏まえた必要な制度、環境整備等について検討を行います。

また、研修等を行うことにより職員の障がいに関する理解の促進を図るとともに、所属長、インストラクター等が適切に面談等を行い、対象障害者である職員に必要な支援、配慮等を把握し、措置を講じることにより、職員の活躍の推進に努めます。