

砺波市障がい者活躍推進計画

令和2年3月

－ 目 次 －

I	策定にあたって.....	1
1	策定趣旨.....	1
2	策定主体.....	1
3	計画期間.....	1
4	周知・公表.....	1
II	本市における障がい者雇用等の状況.....	2
1	障がい者採用選考の実施等.....	2
2	障がい者雇用率の状況.....	2
III	数値目標.....	2
1	採用に関する目標.....	2
2	定着に関する目標.....	2
IV	障がい者の活躍推進に向けた取組み.....	3
1	推進体制の整備.....	4
2	職務の選定・マッチング等.....	5
3	職場環境の整備.....	5
4	職員の採用・育成等.....	6
5	優先調達等.....	7

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

しかしながら、平成30年8月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明し、本市においても過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、法定雇用率が未達成であったことが判明しました。このため、平成31年1月を始期とする障害者採用計画を作成し、積極的な採用活動を行っているところであります。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組みに関する計画（以下「障がい者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、更なる体制整備や各種取組みについて、本市組織全体で取り組んでいくため、このたび、「障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、取り組んでまいります。

2 策定主体

本市組織全体で障がい者の活躍推進に向けた取組みを一体的に推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

砺波市長

砺波市教育委員会

3 計画期間

計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内ポータルサイトへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組みの実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本市における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用選考の実施等

昭和35年に身体障害者雇用促進法（現：障害者雇用促進法）が制定されたこと等を踏まえ、本市では、これまで、身体障がい者を対象とする採用選考を実施しており、令和元年度からは、知的障がい者及び精神障がい者も含めて受験可能とするよう対象を拡大しています。

2 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

[令和元年6月1日現在の雇用率]¹

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
市長部局	2.5%	657.5人	11人	1.67%
教育委員会	2.5%	245人	10人	4.08%
特例認定による合算報告値 ²	2.5%	922.5人	21人	2.23%

Ⅲ 数値目標

1 採用に関する目標

項目	現状	目標（期限）	評価方法
障がい者雇用率 ＜砺波市及び砺波市教育委員会＞ ※特例認定による合算報告値	2.23% (令和元年6月1日)	2.6% (令和6年6月1日)	毎年の任免状況通報による把握・進捗管理

2 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

※今後、障害者である職員の定着状況データを把握する。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。

¹ 労働省告示等に基づき算定

² 特例認定とは、地方公共団体の機関（A）及び当該機関と人的関係が緊密である等の機関（B）の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当核B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなす制度。

IV 障がい者の活躍推進に向けた取組み

1 推進体制の整備

- (1) 庁内検討委員会の設置等
 - ア 「(仮称) 障がい者の活躍推進に関する庁内検討委員会」の設置
 - イ 職員アンケート等の実施
 - ウ 「障がい者雇用推進者」の選任
- (2) 相談先の確保等
 - ア 「障がい者職業生活相談員」の配置
 - イ 庁内相談窓口の設置
- (3) 障がい理解の促進
 - ア 障がいに対する理解を深める研修の実施
 - イ 障がいに対する理解を深める研修の受講

2 職務の選定・マッチング等

- ア 採用前面談の実施
- イ 管理監督者との面談の実施

3 職場環境の整備

- ア 施設の整備
- イ 就労支援機器等の整備
- ウ 管理監督者との面談の実施（再掲）

4 職員の採用・育成等

- (1) 障がい者採用の取組み
 - ア 募集時の対応
 - イ 採用選考時の対応
- (2) キャリア形成に向けた取組み
 - ア 研修を通じた能力向上
 - イ 研修受講にあたっての配慮
- (3) 多様で柔軟な働き方の推進
 - ア テレワークの活用等
 - イ 年次有給休暇の取得促進
- (4) 人事異動等における配慮
 - ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

5 優先調達等

- ア 障がい者就労施設等への発注等

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組みを持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者（所属長、係長等組織単位の長をいう。以下同じ。）等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 庁内検討委員会の設置等

ア 「(仮称)障がい者の活躍推進に関する庁内検討委員会」の設置

全任命権者の人事担当部長及び関係課長で構成する「(仮称)障がい者の活躍推進に関する庁内検討委員会」を令和2年6月までに設置し、毎年度、障がい者活躍推進計画の取組状況の把握・検証・見直しを行います。

イ 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組み等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組みに反映します。

ウ 「障がい者雇用推進者」の選任

「障がい者雇用推進者」として企画総務部総務課長を選任し、全庁的に取組みを推進します。(令和元年12月1日に選任済)

(2) 相談先の確保等

ア 「障がい者職業生活相談員」の配置

総務課人事係長、総合病院事務局総務課庶務係長及び教育総務課庶務係長を障がい者職業生活相談員として選任するほか、個別的な配慮が必要な障がい者を受け入れる場合等、必要に応じて、所属に「障がい者職業生活相談員」を選任配置します。

相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

イ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課等に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

(3) 障がい理解の促進

ア 障がいに対する理解を深める研修の実施

全所属の職員を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がい理解に係る研修を実施する。

イ 障がいに対する理解を深める研修の受講

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）に、富山労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

また、障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は富山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の受講案内を行い、参加を募る。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人一人の障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

取組内容

ア 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による年2回の面談等を通じて、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を障がい者である職員からの要望を踏まえ、可能な限り整備します。

イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 管理監督者との面談の実施（再掲）

所属の管理監督者による年2回の面談等を通じて、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

※ なお、措置を講じるにあたっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

（1）障がい者採用の取組み

ア 募集時の対応

募集にあたっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・ 「自力で通勤できる」、「介助者なしで業務遂行が可能」、「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」等の条件を設定する。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

（2）キャリア形成に向けた取組み

ア 研修を通じた能力向上

各種研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

研修受講にあたり、障がいの特性に応じて必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア テレワークの活用等

テレワークや拡大時差出勤による多様で柔軟な働き方の調査検討を進めます。

イ 年次有給休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による年2回の面談や、人事ヒアリング等を通じて、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

5 優先調達等

基本的な考え方

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、市で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組みを推進することが重要です。

取組内容

ア 障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注や、障がい者を雇用している企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組みを通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。