

# 射水市障がい者活躍推進計画

射水市長  
射水市議会議長  
射水市教育委員会  
射水市代表監査委員  
射水市消防長

## はじめに

本市では、障害者の雇用の促進に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、積極的に障がい者雇用に取り組んできており、市長部局及び教育委員会ともに法定雇用率を達成している状況です。

一方、令和元年6月の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、各任命権者は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する計画を作成しなければならないことになりました。

障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、市役所全体で取り組んでいく必要があります。

本計画の策定により、障がいの有無にかかわらず全ての職員が、これまで以上に働きやすい職場となるよう取り組んでいきます。

令和2年6月

### ○ 「害」の表記について

法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記が使用されている場合や機関・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 共通事項

障がい者の活躍推進に向けて、市役所全体で取り組むため、計画期間及び計画の周知・公表については、各任命権者の共通事項として定める。

### 1 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年間とする。

### 2 計画の周知・公表

計画を策定又は変更したときは、職員ポータルサイトに掲載するなど、全ての職員に周知するとともに、市ホームページへの掲載等により、適切に公表する。

また、取組の実施状況や目標の達成状況等についても、毎年度、周知・公表する。

## II 個別事項

任命権者ごとに障がい者雇用の状況の把握とそれに応じた目標を設定するとともに、計画期間における障がい者の活躍推進に向けた取組内容を定める。

### 1 市長部局

#### (1) 任命権者 射水市長

#### (2) 市長部局における障がい者雇用に関する課題

市長部局においては、法定雇用率を達成しており、採用・定着状況とも概ね順調と考えているが、障がいがある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。

また、障がい者の雇用を促進するためには、既存業務の切出しや複数作業の組合せによる新規業務の創出等の検討も必要である。

#### (3) 目標

##### ① 採用に関する目標

各年6月1日時点における法定雇用率を達成する。

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：3.01%

##### ② 定着に関する目標

計画期間の開始日以前に採用された職員の採用後6か月の定着率は100%であり、引き続き不本意な離職者を生じさせないこととする。

##### ③ 満足度に関する目標

毎年度、障がいがある職員を対象としたアンケート調査等により、従事する仕事等に対する満足度を把握することとし、計画2年目（令和3年度）以降、満足度が前年度を下回らないことを目標とする。

#### (4) 取組内容

##### ① 障がい者の活躍を推進する体制整備

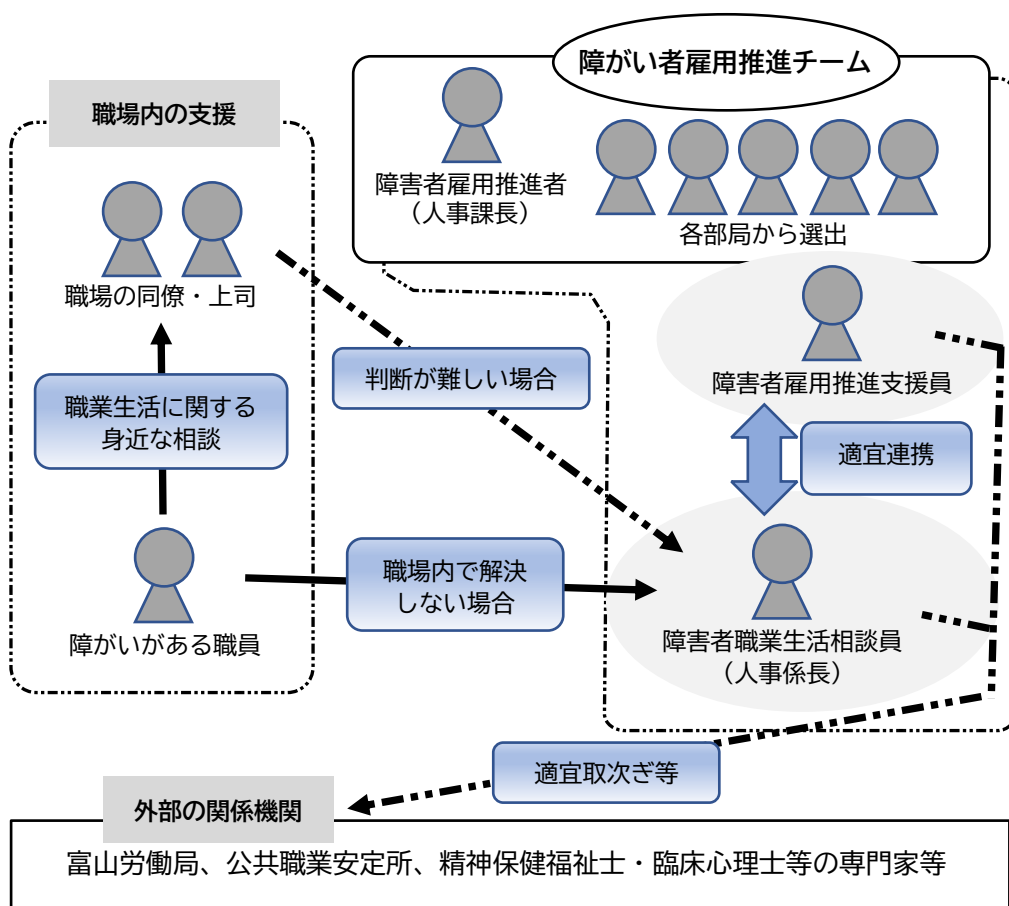
ア 障害者雇用推進者（人事課長）を中心とする障がい者雇用推進チームを設置する。

イ 障がいがある職員の職業生活に関する相談について、職場の同僚・上司では判断が難しい場合や部署内での解決が困難な場合には、障害者職業生活相

談員（人事係長）に相談することとし、障害者職業生活相談員は、適宜、障害者雇用推進支援員（社会福祉士等の資格を有する職員を選任）と連携しながら必要に応じて外部機関への取次ぎ等を行うこととする。

- ウ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者も含む。）には、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。
- エ 啓発資料の配付、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（e-ラーニング版含む。）」への参加募集及び新任職員研修など、各職場における障がいに関する理解を促進する。

【推進体制のイメージ】



- ② 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出  
毎年度、所属長からの人事ヒアリングを通して、既存業務の切出し及び創出について検討を行うこととする。

③ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 新規に採用した障がい者については、所属長を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずることとする。

イ 採用選考に係る面接に当たっては、必要に応じて障害者雇用推進支援員と連携し、障がい者一人ひとりの特性、能力及び希望等に応じた業務等を確認する。

ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととする。

- ・ 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・ 「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」といった条件を設定する。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

エ 人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講ずることとする。

オ 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を行う。

④ その他

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に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

## 2 議会事務局

(1) 任命権者 射水市議会議長

(2) 議会事務局における障がい者雇用に関する課題

議会事務局においては、職員総数が小規模な機関であり、かつ勤務するすべての職員が、市長部局からの出向者である。

障がい者が在籍する際には、様々な障がい特性等を考慮した事務分掌とするとともに、障がい者を含む全ての職員が働きやすい職場となるよう取り組む必要がある。

(3) 目標

障がい者雇用の推進に関する理解の促進に努める。

(4) 取組内容

① 障がい者の活躍を推進する体制整備

障がい者雇用推進者として議事調査課長を選任する。

また、議会事務局として市長部局の推進体制における障害者雇用推進チームに参画する。

なお、在籍する職員には、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。

② 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

年に1回、職務の選定及び創出について検討を行う。

③ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じることとする。

④ その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

3 教育委員会事務局

(1) 任命権者 射水市教育委員会

(2) 教育委員会における障がい者雇用に関する課題

教育委員会においては、法定雇用率を達成しており、採用・定着状況とも概ね順調と考えているが、障がいがある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。

また、障がい者の雇用を促進するためには、既存業務の切出しや複数作業の組合せによる新規業務の創出等の検討も必要である。

### (3) 目標

#### ① 採用に関する目標

各年6月1日時点における法定雇用率を達成する。  
(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：4.0%

#### ② 定着に関する目標

計画期間の開始日以前に採用された職員の採用後6か月の定着率は100%であり、引き続き不本意な離職者を生じさせないこととする。

#### ③ 満足度に関する目標

毎年度、市長部局と合同で障がいがある職員を対象としたアンケート調査等を行い、従事する仕事等に対する満足度を把握することとし、計画2年目(令和3年度)以降、満足度が前年度を下回らないことを目標とする。

### (4) 取組内容

#### ① 障がい者の活躍を推進する体制整備

障害者雇用推進者として学校教育課長を選任する。

障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定することとし、その選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、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」を受講させることとする。

また、教育委員会として市長部局の推進体制における障がい者雇用推進チームに参画する。

なお、在籍する職員には、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。

#### ② 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

年に1回、職務の選定及び創出について検討を行う。

#### ③ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

新規に採用した障がい者については、所属長を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずることとする。

また、採用選考に係る面接に当たっては、必要に応じて障害者雇用推進支援員と連携し、障がい者一人ひとりの特性、能力及び希望等に応じた業務等を確



認する。

なお、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととする。

- ・ 特定の障がい者を排除し、または特定の障がい者に限定する。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・ 「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」といった条件を設定する。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

このほか、人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じることとする。

#### ④ その他

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に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

## 4 監査委員事務局

### (1) 任命権者 射水市代表監査委員

### (2) 監査委員事務局における障がい者雇用に関する課題

監査委員事務局においては、職員総数が小規模な機関であり、かつ勤務するすべての職員が、市長部局からの出向者である。

障がい者が在籍する際には、様々な障がい特性等を考慮した事務分掌とするとともに、障がい者を含む全ての職員が働きやすい職場となるよう取り組む必要がある。

### (3) 目標

障がい者雇用の推進に関する理解の促進に努める。

### (4) 取組内容

#### ① 障がい者の活躍を推進する体制整備

障害者雇用推進者として監査委員事務局次長を選任する。

また、監査委員事務局として市長部局の推進体制における障がい者雇用推進チームに参画する。

なお、在籍する職員には、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。

- ② 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出  
年に1回、職務の選定及び創出について検討を行う。
- ③ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理  
人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じることとする。
- ④ その他  
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に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

## 5 消防本部

(1) 任命権者 射水市消防長

(2) 消防本部における障がい者雇用に関する課題

消防本部においては、その業務の特殊性により、法定雇用障害者数を算出する障害者雇用率の対象となっていないことから、これまで障がい者の募集・採用の実績がない。

今後、中途障がい者として身体障がい者等となる職員が在籍する可能性もあるため、障がい者が活躍しやすい職場環境の推進に向けて、組織的な体制を整備する必要がある。

(3) 目標

障がい者雇用の推進に関する理解の促進に努める。

(4) 取組内容

① 障がい者の活躍を推進する体制整備

障害者雇用推進者として消防本部総務課長を選任する。

また、消防本部として市長部局の推進体制における障がい者雇用推進チームに参画する。

なお、在籍する職員には、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を広

く受講させる。

- ② 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出  
年に1回、職務の選定及び創出について検討を行う。
- ③ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理  
人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じることとする。
- ④ その他  
国等による障害者就労施設等からの物品等の調達を推進等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。