

射水市障がい者活躍推進計画実施状況

令和4年10月
射水市

令和2年6月に策定した障がい者活躍推進計画について、障害者の雇用の促進に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第6項の規定に基づき、実施状況を公表します。

1 任命権者

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

2 目標に対する達成度

(1) 採用に関する目標

(目標) 各年6月1日現在の法定雇用率（2.6%）を達成する。

(実績) 6月1日現在の雇用状況

	市長部局			教育委員会		
	R4	R3	R2	R4	R3	R2
算定の基礎となる 職員数 A	739.5人	740.0人	655.0人	149.5人	147.5人	149.5人
必要となる障害者数 A×法定雇用率 B	19.0人	19.0人	16.0人	3.0人	3.0人	3.0人
障害者雇用職員数 C	23.0人	19.0人	19.0人	4.0人	4.0人	5.0人
不足数 B-C	—	—	—	—	—	—
実雇用率 C/A	3.11%	2.57%	2.90%	2.68%	2.71%	3.34%

※ 令和3年度から、法定雇用率は2.5%から2.6%に引上げ

※ 必要となる障害者数（B）は小数点以下切捨て

(2) 定着に関する目標

(目標) 不本意な離職者を生じさせない。

(実績) 各任命権者とも採用後6か月の定着率は100%となっており、不本意な離職は生じていない。

(3) 満足度に関する目標

(目標) 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。

(実績) 毎年度、職場等の満足度に関するアンケート調査を実施

① 市職員として働いていることについての全体評価

年度	市長部局			教育委員会		
	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満
R 2	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
R 3	90.9%	9.1%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

② 現在の仕事内容

年度	市長部局			教育委員会		
	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満
R 2	88.9%	11.1%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
R 3	81.8%	9.1%	9.1%	100.0%	0.0%	0.0%

③ 現在の業務量

年度	市長部局			教育委員会		
	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満
R 2	77.8%	22.2%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
R 3	81.8%	9.1%	9.1%	100.0%	0.0%	0.0%

④ 物理的な作業環境

年度	市長部局			教育委員会		
	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満
R 2	77.8%	22.2%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
R 3	63.6%	9.1%	27.3%	100.0%	0.0%	0.0%

⑤ 相談体制の職場環境

年度	市長部局			教育委員会		
	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満
R 2	55.6%	22.2%	22.2%	100.0%	0.0%	0.0%
R 3	63.6%	9.1%	27.3%	100.0%	0.0%	0.0%

⑥ 勤務する上での障がいへの配慮

年度	市長部局			教育委員会		
	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満	満足・ やや満足	どちらで もない	やや不満 ・不満
R 2	55.6%	33.3%	11.1%	100.0%	0.0%	0.0%
R 3	63.6%	9.1%	27.3%	100.0%	0.0%	0.0%

3 取組内容の実施状況

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- ① 障害者雇用推進者として、人事課長、議事調査課長、学校教育課長、監査委員事務局次長及び消防本部総務課長を選任し、人事課長を中心とする障がい者雇用促進チームを設置した。
- ② 障がいがある職員の職業生活に関する相談窓口となる障害者職業生活相談員を選任したほか、社会福祉士等の資格を有する障害者雇用推進支援員を選任し、必要に応じて外部機関への取次ぎ等が可能な体制を整備した。
- ③ 障害者職業生活相談員に選任された職員に加え、今後選任の可能性のある職員も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」を受講した。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

所属長からの人事ヒアリングを通して、既存業務の切出しや創出について検討を行うとともに、所属長においては、面談等を通して業務への適応状況や必要な配慮等の把握を行い、その結果を踏まえて必要な措置を講じている。

令和3年度には、車いす使用者等が利用できる駐車区画の増設を行った。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ① 新規に採用した障がい者に対し、所属長を通じて必要な配慮等を把握している。
- ② 採用選考に係る面接に当たっては、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している。
- ③ 障がい者枠の採用試験実施に当たっては、以下の取扱いは行っていない。
 - ア 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。
 - イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - エ 「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。
 - オ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
- ④ 人事評価面談等において、障がいが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している。

(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促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している。

年 度	調達実績
令和2年度	7, 573, 719 円
令和3年度	6, 626, 209 円