

第2期

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

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、本市では、障害者活躍推進計画作成指針に即して、令和2年度から令和6年度の5年間を計画期間とする射水市障がい者活躍推進計画を策定し、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、市役所全体で取組を推進してきました。

本市の障害者雇用の状況については、令和6年6月における雇用率が、市長部局2.94%、教育委員会3.11%であり、直近では法定雇用率を満たしていますが、令和8年7月1日から3.0%（教育委員会は2.9%）に引き上げられることから、より一層の取組が求められます。

第2期射水市障がい者活躍推進計画では、これまでの取組の成果と課題を踏まえつつ、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7年4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 策定の主体

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、各任命権者が連名で計画を策定しました。各取組の実施にあたっては、各任命権者で連携して取り組みます。

任命権者	対象となる職員
射水市長	市長部局職員
射水市議会議長	議会事務局職員
射水市教育委員会	教育委員会事務局職員
射水市代表監査委員	監査委員事務局職員
射水市消防長	消防職員

II 計画期間

計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

III 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。

IV 障がい者雇用の現状と課題

市長部局及び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、障がい者が活躍しやすい職場環境の推進に向けて、更なる体制整備や各種取組が必要である。

議会事務局及び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。また、消防職員においては、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。

これらの部局においても、今後、障がい者となる職員が在籍する可能性もあるため、既存業務から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。

(参考) 各年6月1日時点の実雇用率

		算定の基礎となる職員数 A	法定雇用率 B	雇用必要数 $A \times B$ C	障害者雇用職員数 D	不足数 $C - D$	実雇用率 D / A
市長部局	R2	655.0 人	2.5%	16.0 人	19.0 人	—	2.90%
	R3	740.0 人	2.6%	19.0 人	19.0 人	—	2.57%
	R4	739.5 人	2.6%	19.0 人	23.0 人	—	3.11%
	R5	743.0 人	2.6%	19.0 人	21.0 人	—	2.83%
	R6	747.5 人	2.8%	20.0 人	22.0 人	—	2.94%
教育委員会	R2	149.5 人	2.4%	3.0 人	5.0 人	—	3.34%
	R3	147.5 人	2.5%	3.0 人	4.0 人	—	2.71%
	R4	149.5 人	2.5%	3.0 人	4.0 人	—	2.68%
	R5	147.0 人	2.5%	3.0 人	4.0 人	—	2.72%
	R6	144.5 人	2.7%	3.0 人	4.5 人	—	3.11%

V 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。

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

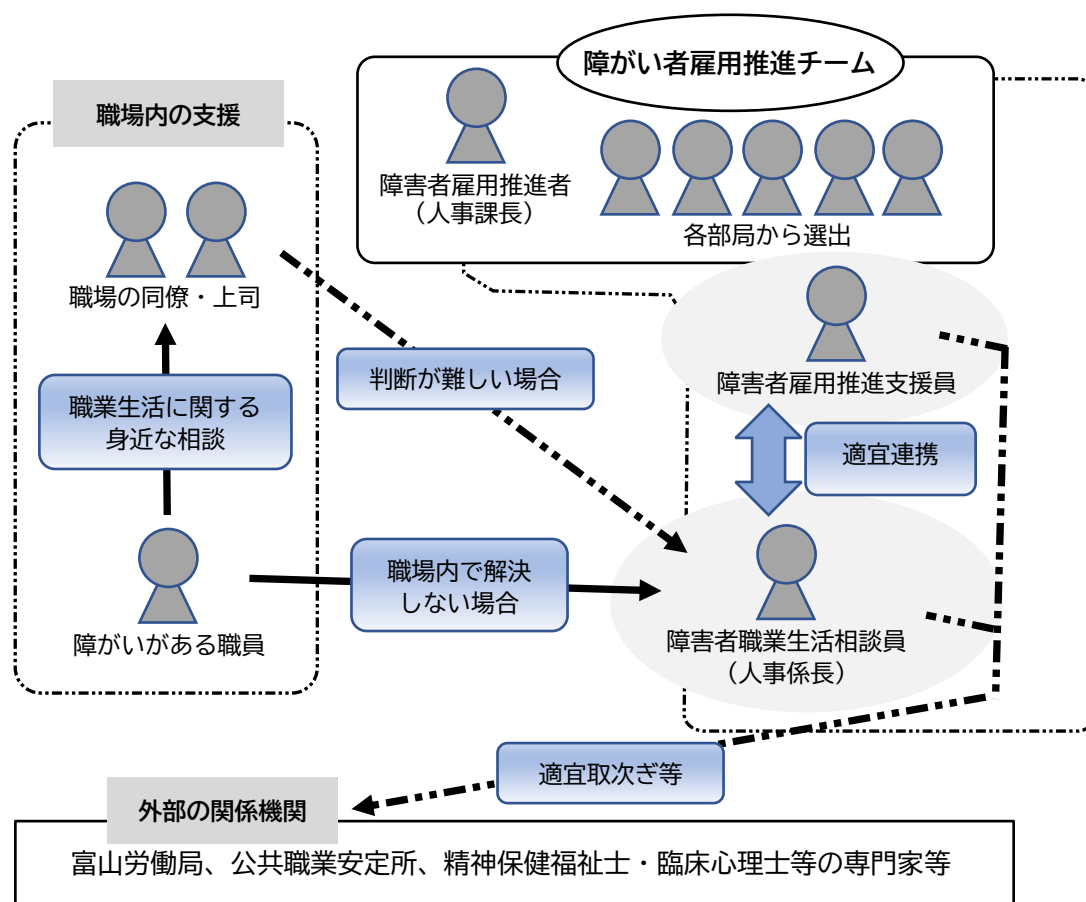
毎年度、障がいがある職員を対象としたアンケート調査等により、従事する仕事等に対する満足度を把握することとし、満足度が前年度を下回らないことを目標とする。

VI 取組内容

1 障がい者活躍の推進体制

- 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において障がい者雇用に関する情報共有を図る。
- 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。
- 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、仕事の際に必要な配慮や通勤が可能な勤務地等を入庁前に確認し、障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認する。

イ 採用後においては、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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。また、障がいがある職員を対象としたアンケート結果を含め、障がい者雇用推進チームで共有し、働きやすい職場づくりにつなげる。

カ 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。