

小矢部市障害者活躍推進計画

令和2年3月27日策定

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）第7条の3の規定に基づき、次のとおり小矢部市障害者活躍推進計画を作成する。

機関名	小矢部市（市長部局）、小矢部市議会、小矢部市選挙管理委員会、小矢部市監査委員、小矢部市公平委員会、小矢部市固定資産評価審査委員会、小矢部市農業委員会、小矢部市教育委員会、小矢部市企業
任命権者	小矢部市長、小矢部市議会議長、小矢部市選挙管理委員会、小矢部市代表監査委員、小矢部市公平委員会、小矢部市固定資産評価審査委員会、小矢部市農業委員会、小矢部市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
市長部局等における障害者雇用に関する課題	<p>小矢部市は、法定雇用率を意識した人事管理（採用・退職管理）を行っており、法定雇用率を達成してきている。</p> <p>法定雇用率は令和3年4月までには更に0.1%引き上げが行われるが、当該引上げ後も引き続き法定雇用率を達成するとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、以下の視点に基づいて、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。</p> <p>○今後の法定雇用率の引上げ等を踏まえ、計画的な採用に努めるなど、引き続き、障害者の積極的な雇用に継続的に取り組み、法定雇用率を達成していくことが必要</p> <p>○障害者である職員が、その能力を有効に発揮し、職業生活において活躍することを推進するため、職場への着実な定着に向けて、不本意な離職を極力防止することが必要</p> <p>小矢部市議会は、職員総数が小規模な機関であること、小矢部市選挙管理委員会、小矢部市監査委員、小矢部市公平委員会、小矢部市固定資産評価審査委員会及び小矢部市農業委員会は、職員全員が他機関との併任職員であることから、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。また、いずれの機関もほぼ全ての職員が出向者で占められるなど市長部局と一体の雇用管理を行っている。</p> <p>このため、今後も障害者に限定した募集・採用を行うことは考えにくい。出向や併任職員の異動により障害者である職員を受け入れる可能性はあることから、一体の雇用管理を行っている市長部局と連携して障害者雇用に関する各種取組を実施する。</p>

目標	
① 採用に関する目標	<p><市長部局、教育委員会、企業> 【実雇用率（※）】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参 考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.76% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理 ※特例認定による市長部局・教育委員会合算の雇用率</p> <p><議会> 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。</p> <p><選挙管理委員会> 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。</p> <p><監査委員> 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。</p> <p><公平委員会> 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。</p> <p><固定資産評価審査委員会> 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。</p> <p><農業委員会> 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。</p>
② 定着に関する目標	<p><市長部局、教育委員会、企業> 不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を、障害者職業生活相談員として総務課課長補佐を選任する。（いずれも令和元年12月5日に選任済）</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p> <p>○障害者である職員が相談しやすい体制となるよう、職業生活に関する相談に応じる障害者職業生活相談員や健康相談に応じる産業医など、内容に応じた相談先を確保する。</p> <p>○相談先については、庁内掲示板に掲載するなど、障害者である職員への丁寧な周知を行う。</p>
(2) 人材面	<p>○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。）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公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、年に1回、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は人事異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○基礎的環境整備として、本庁舎ではエレベーター、多目的トイレ、スロープは設置済であるが、障害者である職員からの要望を踏まえ、可能な環境整備を検討する。</p> <p>○障害者である職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害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する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>○常勤職員に限らず、障害者の会計年度任用職員の募集・採用を検討するなど、多様な任用形態の確保に向けた取組みを推進する。</p>
(3) 働き方	<p>○障害者の会計年度任用職員については、引き続き、本人の希望や事情に応じて、無理なく安定的に働けるような勤務日、勤務時間を設定するなど柔軟な対応に努める。</p> <p>○時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。</p>
4. その他	
	<p>○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害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>