

加賀市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

加賀市長

加賀市議会議長

加賀市代表監査委員

加賀市教育委員会

加賀市消防長

加賀市上下水道事業管理者

1 計画策定の趣旨

「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・以下「法」という。）が令和元年 6 月に改正され、同法第 7 条の 3 において、地方公共団体の任命権者は、「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に関する計画」（以下「計画」という。）の策定が義務付けられたことに伴い、障がい者である職員（以下「対象職員」という。）が職場で活躍するための取組を進める計画を策定する。

2 策定主体

本市の職員任用及び人材育成等については、病院事業管理者を除き、各任命権者が一体的に行っていることから、計画の策定主体は、加賀市長、加賀市議会議長、加賀市代表監査委員、加賀市教育委員会、加賀市消防長、加賀市上下水道事業管理者とし、共同で計画を策定する。

3 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）

4 加賀市における障がい者の任用に関する課題

本市においては、平成 28 年度から、対象職員を支援する職員を配置した「業務推進室」を設置し、対象職員が担う業務の拡大と対象職員の任用の増員に取り組んでいる。

今後も、引き続き、対象職員が能力を有効に発揮できるよう、職場環境や体制の整備を進めていく必要がある。

5 目 標

(1) 任用に関する目標

各年度において、労働局への任免状況通報における法定雇用率を満たす人数以上の対象職員の任用を行う。

（参考）令和元年度の任用人数

市長部局：17 人（2.85%）

教育委員会：3 人（2.23%）

※その他の任命権者については、法定雇用率を満たす人数が 1 未満

(2) 定着に関する目標

各年度において、対象職員の特長や能力に応じた職場環境や業務を整備し、離職者を極力生じさせない。

(参考) 令和元年度の離職者数 (0 人)

(3) 職場の満足度に関する目標

各年度において、対象職員を対象としてアンケート又はヒアリング等を実施し、環境の改善策等を検討する。

(4) キャリア形成に関する目標

各年度において、次のような新たな職域を開拓するとともに、対象職員に研修を実施する。

- ・ 新たな所属への対象職員の配属
- ・ 業務推進室における新たな業務の受託

6 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- 障がい者任用推進者（障害者雇用推進者）として総務課長を選任する。

障害者雇用推進者（法 78 条）

国及び地方公共団体の任命権者は、次に掲げる業務を担当する者を選任しなければならない。

- (1) 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- (2) 障害者活躍推進計画の作成及び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の円滑な実施を図るための業務

- 障がい者職業生活相談員として、総務課人事係職員を選任する。

障害者職業生活相談員（法 79 条）

国及び地方公共団体の任命権者は、5 人以上の障害者である常勤職員が勤務する事業所においては、講習を修了した職員のうちから、障害者職業生活相談員を選任し、その者にその勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

- 次の構成員による「障がい者任用推進チーム」を設置し、原則として年 1 回、計画の実施状況の点検等を議題として会議を開催する。

- ・ 障がい者任用推進者
- ・ 障がい者職業生活相談員
- ・ 財政課長（財政を担当する部署の責任者）

- ・政策推進課長（組織を担当する部署の責任者）
- ・ふれあい福祉課長（障がい者施策の責任者）
- ・教育庶務課長（教育委員会部局の庶務責任者）
- ・業務推進室に配属する支援職員
- ・その他、障がい者任用推進者が必要と認める職員

② 人材面

障がい者職業生活相談員、業務推進室に配属する支援職員、対象職員が配属されている部署の職員については、労働局等が開催する講習等の必要な研修機会を確保するよう努める

(2) 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

対象職員については、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。

② 募集・採用

- 障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を行う。
- 対象職員に限定した常勤職員の公募を検討する。また、非常勤職員として一定期間勤務する対象職員を対象とした常勤職員の任用を検討する。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・ 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。

③ キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講機会を確保する。

④ その他の人事管理

- 対象職員に、定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- 対象職員が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

7 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。
- 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会などの販売の場の提供を行う。