

富山市障害者活躍推進計画

<p>機関名</p>	<p>富山市市長部局、富山市議会、富山市選挙管理委員会、富山市監査委員、富山市農業委員会、富山市教育委員会、富山市上下水道局、富山市病院事業局、富山市消防局</p>
<p>任命権者</p>	<p>富山市長、富山市議会議長、富山市選挙管理委員会、富山市代表監査委員、富山市農業委員会、富山市教育委員会、富山市上下水道事業管理者、富山市病院事業管理者、富山市消防局長</p>
<p>計画期間</p>	<p>令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）</p>
<p>市長部局等における障害者雇用に関する課題</p>	<p>市長部局等では、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者雇用率の算定基礎となる職員数に関する通知の解釈に関して厚生労働省との間に齟齬があり、結果として法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、平成31年（令和元年）及び令和2年のそれぞれを計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところである。</p> <p>今後、早期の法定雇用率達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のために、目標の設定を行い、達成に向けて取り組んでいく。</p> <p>なお、機関のうち、富山市議会、富山市選挙管理委員会、富山市監査委員、富山市農業委員会、富山市消防局は、小規模な機関等であることから必要雇用数はないため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていないが、出向職員の異動等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、市長部局と連携して障害者雇用に関する取組を実施する。</p>
<p>目標</p>	
<p>①採用に関する目標</p>	<p><富山市市長部局> 【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. 12% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p><富山市教育委員会> 【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：1. 32% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p><富山市上下水道局> 【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：1. 82% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。</p>

	<p><富山市病院事業局></p> <p>【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：0.60% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p><富山市議会、富山市選挙管理委員会、富山市監査委員、富山市農業委員会、富山市消防局></p> <p>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><富山市長部局及び富山市教育委員会、富山市上下水道局、富山市病院事業局></p> <p>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>
③キャリア形成に関する目標	<p><富山市長部局及び富山市教育委員会、富山市上下水道局、富山市病院事業局></p> <p>【障害者が担当する職務の拡大】 新たな職域を開拓する （評価方法）人事記録を元に把握・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人事担当部長等を任命権者ごとに選任する。</p> <p>○人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置する。</p> <p>○「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回、開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。</p> <p>○障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し案を職員に周知し、アンケート等で意見を聴取し、内容に応じて回答を行い、課題改善に努める。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関、富山労働局、県内の公共職業安定所等と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p> <p>○各所属の所属長を「障害者支援推進員」とし、各所属における障害者である職員への支援担当者として位置付ける。障害者支援推進員は、所属全体で障害者である職員が働きやすい職場環境づくりを推進する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が</p>

	生じるため、定期的に更新を行う。
(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。）全員について、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。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は富山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p> <p>○新任職員研修等の場を活用して、職員に対して障害に関する理解促進や啓発、支援のための研修を実施する。</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も踏まえ、年に1回以上、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>○新規採用又は部署異動その他定期的に所属長を通じた面談を行い、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>○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、作業手順の簡素化等に努める。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的な所属長を通じた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>○障害者枠採用試験の実施にあたり、面接試験における筆談など、障害特性への配慮を行い、積極的な採用に努める。</p> <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。
(3) 働き方	<p>○障害者（会計年度任用職員含む）について、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体制や業務内容等の柔軟な対応に努める。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を所属の面談等により把握し、その内容や技能等に応じて支援を行う。 ○本人の希望等も踏まえつつ、研修受講に必要な合理的配慮を検討し、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的な所属長を通じた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。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置について過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、キャリア形成等の取組を行う。 ○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、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。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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等の販売の場を提供する。