

# 高岡市障がい者活躍推進計画

令和7年4月

# — 目 次 —

## I 策定に当たって

- 1 策定主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 本市の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 4 周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

## II 目標

- 1 採用に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 定着に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3～4
- 3 満足度に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

## III 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

- 1 障がい者の活躍を推進する体制整備・・・・・・・・・・ 5～6
- 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出・・・・ 6
- 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理・・・・ 6～8
- 4 その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

# I 策定に当たって

## 1 策定主体

### (1) 機関名

高岡市市長部局、高岡市教育委員会、高岡市上下水道局、高岡市議会、高岡市監査委員、高岡市農業委員会、高岡市消防本部

### (2) 任命権者

高岡市長、高岡市教育委員会、高岡市上下水道事業管理者、高岡市議会議長、高岡市代表監査委員、高岡市農業委員会会長、高岡市消防長

- 本市では、市長部局が採用等の雇用管理を一体的に行っています。このため、今後も各機関で障がい者に限定した募集・採用を行うことは考えにくいですが、出向等により障がいのある職員（会計年度任用職員を含む。以下同じ。）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がい者雇用に関する各種取組を実施していくため、全任命権者連名で本計画を策定します。

## 2 本市の課題

- 本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、正規職員及び非正規職員それぞれについて「障がいのある人を対象とした職員採用試験」の実施や働きやすい職場環境の整備に努めてきました。
- そのような中、令和元年 6 月に障害者雇用促進法が改正され、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るとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障がい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」を作成することが義務化されたことを受け、本市として「高岡市障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 本市においては、障がい者の採用・定着状況ともに概ね順調と考えておりますが、障がいのある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を全任命権者が連携して行っていく必要があることから、本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでいきます。

### 3 計画期間

- 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検討し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 4 周知・公表

- 策定又は改定を行った場合は、庁内LANへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取り組みの実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## Ⅱ 目標

### 1 採用に関する目標

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本市では、全任命権者において、障がい者法定雇用率から算出される必要雇用数を達成することを目標とします。
- なお、本市の各任命権者における令和6年6月1日現在の雇用状況は、次のとおりとなっています。

#### 【障がいのある職員の雇用状況】

|                                            | 市長部局  | 教育委員会 | 上下水道局 |
|--------------------------------------------|-------|-------|-------|
| 算定の基礎となる職員数(人) (A)                         | 1,302 | 300.5 | 83    |
| 法定雇用率(%) (B)                               | 2.8%  | 2.8%  | 2.8%  |
| 必要とされる障がい者雇用人数(人) (C)<br>(A)×(B)※1 未満の端数切捨 | 36.0  | 8.0   | 2.0   |
| 障がい者の実雇用人数(人) (D)                          | 38.5  | 9.0   | 3.0   |
| 不足する雇用人数(人) (C-D)                          | 0.0   | 0.0   | 0.0   |
| 実雇用率(%) (D/A)                              | 2.96  | 3.00  | 3.61  |

- 高岡市議会、高岡市監査委員、高岡市農業委員会、高岡市消防本部は小規模であること等の理由から必要雇用数はありませんが、障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。

## 2 定着に関する目標

- 障がい者の活躍を推進していくためには、積極的な採用活動に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて職場定着を図っていくことが必要です。

- このため、正規職員、非正規職員共に不本意な離職者が極力生じることのないよう取り組みを進め、定着率※が90%以上となることを目標とします。

※100%から当該年度の離職率（障がいをもつ職員の離職割合）を差し引いたもの

## 3 満足度に関する目標

- 障がいのある職員が安心して働ける環境づくりを行っていくためには、障がい者一人ひとりの職場環境の実態を把握することが必要です。

- このため、毎年度、障がいのある職員に対し、「職場等に関するアンケート調査」を行います。当該調査において、「現在の職場で働いていることの全体評価」が「満足」又は「やや満足」の割合が75%以上※となるよう取り組みます。

※令和6年度職場等に関するアンケート調査における「現在の職場で働いていることの全体評価」の結果

| 満足    | やや満足  | どちらでもない | やや不満 | 不満    |
|-------|-------|---------|------|-------|
| 45.5% | 27.3% | 4.5%    | 9.1% | 13.6% |

満足＋やや満足＝72.8%

### Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

障がい者の活躍推進に向け、全任命権者が連携し、職場環境の整備等下記の各種取組を行ってまいります。

#### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

##### (1) 組織面

- 障害者雇用推進者として、人事課長、議会事務局議事調査課長、監査委員事務局事務局長、教育委員会事務局教育総務課長、消防本部総務課長、農業委員会事務局事務局長、上下水道局総務課長を選任します。
- 計画の推進体制として、原則として年1回「障がい者活躍推進計画実施状況検討会」を開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題とします。
- 各所属において障がいのある職員が在職する場合、その所属長を「障がい者支援推進員」とし、各所属における職員への支援担当者と位置付けます。障がい者支援推進員は、所属全体で障がいのある職員が働きやすい環境づくりを推進していきます。
- 障がいのある職員が相談しやすい体制となるよう、障がいを理由とする差別に関する相談に応じる受付窓口や職業生活に関する相談に応じる障害者職業生活相談員、健康相談に応じる産業医、所属内での支援等に関する相談に応じる障がい者支援推進員など、内容に応じた多様な相談先を確保します。
- 相談先については、庁内LANに掲載するとともに、各所属の障がい者支援推進員による個別周知を行うなど、障がいのある職員への丁寧な周知を行います。
- 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生じるため、定期的に更新を行います。

##### (2) 人材面

- 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。）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します。

- 障がい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、参加を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
- 新任職員研修等の場を活用して、職員に対して障がいに関する理解促進や啓発、支援のための研修を実施します。

## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上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います。
- 新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談を行い、障がい者と業務のマッチングができているか点検を行い、必要に応じて検討を行います。

## 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）職場環境

- 基礎的環境整備として、本庁舎等ではエレベーター、多目的トイレ、スロープは設置済みであり、障がいのある職員からの要望を踏まえ、可能な環境整備を検討します。
- 障がいの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します。
- 障がいの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します。
- 新規に採用した障がい者については、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ます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がい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します。

### （2）採用・募集

- 障がいのある学生も含めたインターンシップを行うとともに、特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を積極的に行います。

- 障がい者枠採用試験の実施や障がい者枠会計年度任用職員の募集・採用を行うなど、多様な任用形態の確保に向けた取り組みを推進します。
- 障がい者枠採用試験の実施に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、筆記試験における点字対応や面接試験における要約筆記者の配置など障がい特性への配慮を行います。
- 正規職員としての採用が内定した障がいのある人について、採用後に円滑に勤務を開始できるようにするため、本人の希望に応じ、正規職員としての採用前に非正規職員（会計年度任用職員）として勤務できるように検討します。
- 募集・採用に当たっては、下記の取扱いを行いません。
  - ・ 特定の障がいを排除し、又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。

### （３）働き方

- 障がいのある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ます。
- 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します。

### （４）キャリア形成

- 障がいのある会計年度任用職員について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。
- 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、実務研修等の教育訓練を実施します。

### （５）その他の人事管理

- 障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい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荷重な負担にならない範囲で適切に実施します。

- 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、キャリア形成等の取り組みを行います。
- 本人が希望する場合には、精神障がい者等に係る「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい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ます。

#### 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します。
- 障がい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・製作した物品を販売する機会の拡大を検討します。
- 民間事業主における障がい者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障がい者を雇用していること等を、競争入札参加資格の等級格付けにおける加点措置に含めます。