黒部市障がい者活躍推進計画

機関名	黒部市（市長部局）、黒部市教育委員会、黒部市議会、黒部市選挙管理委員会、黒部市監査委員、黒部市公平委員会、黒部市農業委員会
任命権者	黒部市長、黒部市教育委員会、黒部市議会議長、黒部市選挙管理委員会、黒部市代表監査委員、黒部市公平委員会、黒部市農業委員会
計画期間	令和７年４月１日～令和12年３月31日（５年間）
市長部局等における障がい者雇用に関する課題	黒部市及び黒部市教育委員会では、これまでも障がい者である職員の計画的・積極的な採用に努めてきたが、法定雇用率の引上げへの対応や、障がい者である職員の活躍を一層推進するため、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。 ・今後の法定雇用率の引上げ等を踏まえ、計画的かつ積極的な任用を継続的に実施すること ・職場への着実な定着に向けて、不本意な離職を防止すること ・就業上の課題等を聞き取り、分析し、改善していくこと 黒部市議会、黒部市選挙管理委員会、黒部市監査委員、黒部市公平委員会、黒部市農業委員会は、いずれも職員総数が40人未満の小規模な機関であることから、障がい者に限定した募集・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併任又は出向職員で占められる等、市長部局と一体の任用管理を行っている。 このため、今後も障がい者に限定した募集・採用を行うことは考えにくいが、併任又は出向職員の異動により障がい者である職員を受け入れる可能性はあることから、一体で任用管理を行っている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する。
目標	
①採用に関する目標	＜黒部市(市長部局)及び黒部市教育委員会＞ 各年度の６月１日時点の実雇用率を法定雇用率以上にする。 ［評価方法］毎年の任免状況通報により把握、進捗管理 ＜黒部市議会、黒部市選挙管理委員会、黒部市監査委員、黒部市公平委員会、黒部市農業委員会＞ 障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	＜黒部市(市長部局)及び黒部市教育委員会＞ 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時に、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
③キャリア形成に関する目標	＜黒部市(市長部局)及び黒部市教育委員会＞ それぞれに適した業務や役職を見極め、配置する。 ［評価方法］人事記録を元に、把握、進捗管理

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	○障害者雇用推進者として総務課人事担当者を選任する。 ○人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。 ○障がい者雇用推進チームについては、原則として年１回、開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検、見直し等を行う。 ○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関と連絡体制を構築し、役割分担や各種相談先を整理した上で、関係者で共有する。 ○役割分担や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、定期的に更新を行う。 ○障がい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、所属内での支援等に関する相談に応じる障害者支援推進員など、内容に応じた多様な相談先を確保する。
(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。）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。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に労働局等が実施する講座等の受講案内を行い、参加を募る。 ○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する。
２．障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者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、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。 ○定期的に面談を行い、障がい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。
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) 職務環境	○障がい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。 ○障がい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。 ○新規採用した障がい者については、定期的な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。 ○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する。

(2) 募集・採用	○特別支援学校の生徒等による職場実習を積極的に受け入れる。 ○初級職の障がい者枠採用試験の実施や、障がい者会計年度任用職員の募集、採用を行う等、多様な任用形態の確保に向けた取組みを推進する。 ○初級職の障がい者枠採用試験の実施にあたり、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等、障がい特性への配慮を行う。 ○初級職の障がい者枠採用試験における受験資格（年齢）の拡大について、他の自治体の状況等も踏まえて検討する。 ○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	○時差出勤、早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○障がい者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。 ○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	○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	○必要に応じて、適時適切に面談を実施し、状況把握、体調配慮を行う。 ○障がい者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過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○中途障がい者（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実施する。 ○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る。
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。 ○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、制作した物品の販売の場を設ける機会があれば、協力する。

○本計画における「障害」の「害」の表記について
法令等の名称およ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。