

小松市役所
障がい者活躍推進に向けて

令和2年4月
小松市

目 次

I	基本的事項	2
	1. 本計画について	2
	2. 対象機関及び任命権者	2
	3. 計画期間	2
II	障がい者の活躍推進に向けた基本的事項	3
	1. 小松市役所における障がい者雇用に関する課題	3
	2. 機関ごとの目標	3
	3. 機関ごとの取組内容	5

I 基本的事項

1. 本計画について

本計画は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、小松市役所において障がいのある職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、長期にわたって継続的に活躍することを目指すものであり、法律に規定された障害者活躍推進計画として策定する。

2. 対象機関及び任命権者

対象機関名	任命権者
小松市役所	小松市長
国民健康保険小松市民病院	小松市長
小松市上下水道局	小松市水道事業管理者
小松市消防本部	小松市消防長
小松市議会	小松市議会議長
小松市監査委員事務局	小松市代表監査委員
小松市農業委員会	小松市農業委員会会長

3. 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

Ⅱ 障がい者の活躍推進に向けた基本的事項

1. 小松市役所における障がい者雇用に関する課題

小松市役所における障がい者雇用に関する課題は次のとおりである。

- 障がい特性に配慮した職務の選定、勤務方法、配属先など、これからの時代にふさわしい働き方について、検討・実施が求められている。
- 毎年様々な理由で少数の離職者がみられることから、長期にわたって働きやすい環境づくりに向けて継続的な取り組みが求められている

2. 機関ごとの目標

各機関の目標は、次のとおりとする。

【小松市役所】

(1) 採用に関する目標

法定雇用率の達成

（※法定雇用率達成のために必要な障がい者を有する職員数が充足の場合、達成と見なす）

《評価方法》

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う

（参考）令和元年10月15日時点の実雇用率：2.39%

法定雇用率達成のために採用しなければならない障がい者の数0

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を生じさせない

《評価方法》

毎年度、人事記録をもとに把握・進捗管理を行うとともに、離職理由を踏まえ総合的に評価を行う

(参考) H30 採用6ヵ月：75% 採用1年：50%
H31 採用6ヵ月：100% 採用1年：未集計※
※採用から一定期間を経過していない者は未計上

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

満足度調査において「満足」または「やや満足」80%以上

≪評価方法≫

毎年度、在籍している障がい者を有する職員に対し、アンケート調査を実施する
(毎年5月頃)

【国民健康保険小松市民病院、小松市上下水道局、小松市消防本部、 小松市議会、小松市監査委員事務局、小松市農業委員会】

(1) 採用に関する目標

障がい者雇用の理解を促進する

≪評価方法≫

毎年度の取組状況により評価を行う（毎年5月に前年度の評価を実施）

(2) 定着、満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

職務の創出を通じて定着・満足度向上を支援する

≪評価方法≫

毎年度の取組状況により評価を行う（毎年5月に前年度の評価を実施）

3. 機関ごとの取組内容

本計画の推進にあたり、各機関は現在の状況を踏まえ、次のとおり取組みを進める。

【小松市役所】

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として人事育成課長を選任し、障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、障がい者の雇用状況の把握管理、職場の環境整備、国等の行政機関への届出・報告、外部機関との連絡調整にあたる
- 障害者職業生活相談員を配置（人事育成課）し、障がい者の職業生活全般にわたる相談や、業務の調整・指導にあたる

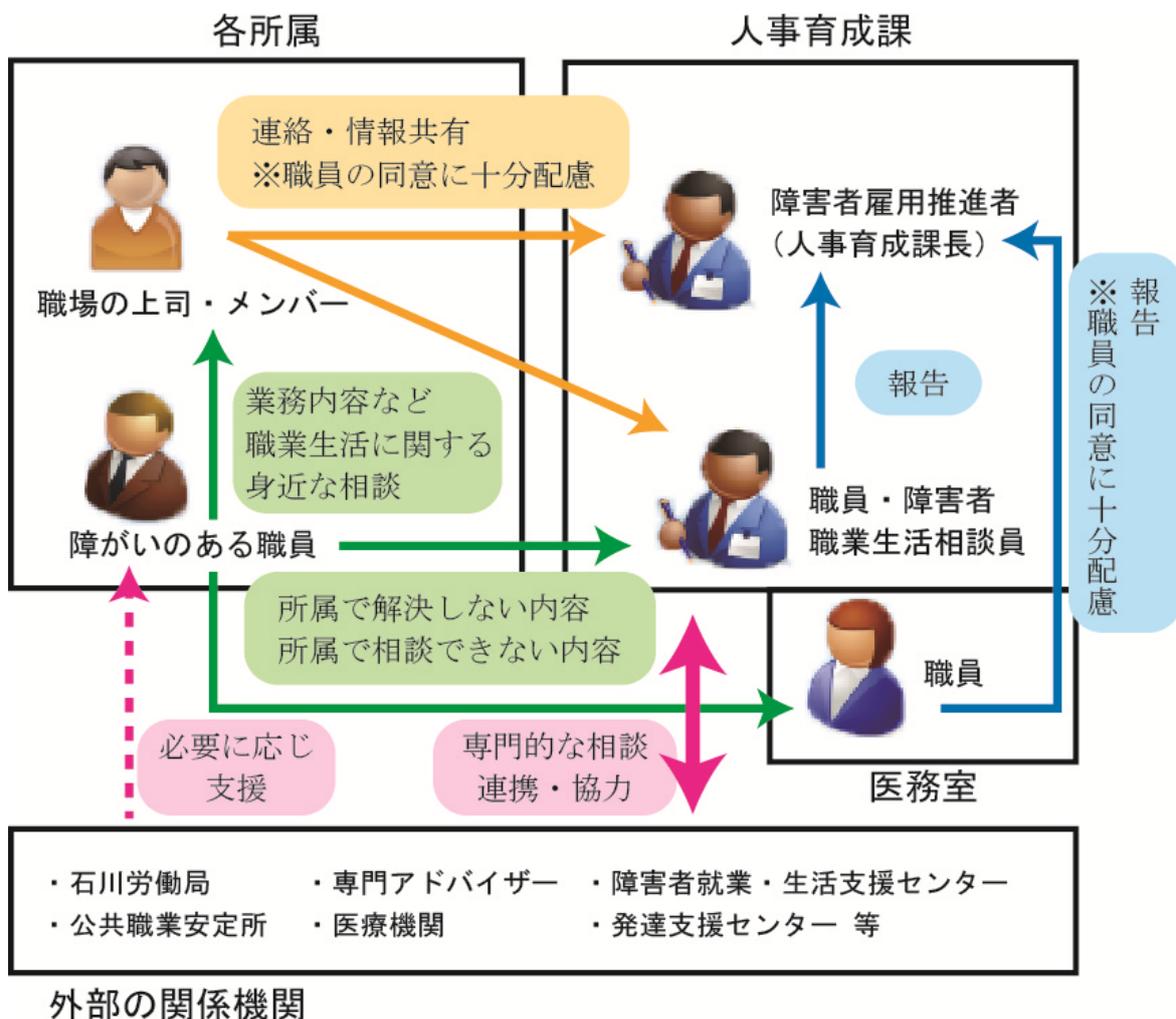


図. 職場における相談体制

- 人事育成課は、障がい者雇用推進に係る業務を統括し、組織全体における調整管理を行うほか、人事異動等による担当者交代に備え、定期的に組織内での研修を実施する
- 障がいのある職員が相談しやすい体制となるよう、各所属の管理職、障害者職業生活相談員、人事担当部署、医務室など、内容に応じた相談体制を構築し、周知を行う
- 障害者雇用推進者と障害者職業生活相談員は、組織外の関係機関（石川労働局、小松公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）と随時相談を行い、必要に応じて連携を図る
- 障害者職業生活相談員に選任されたもの（選任予定の者を含む。）は、石川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する
- 障がいに対する理解促進・啓発のための研修等を実施する

(2) 業務内容を踏まえた人材マッチング

① 選考方法の改善

- 障がい特性に配慮した選考を行う
（試験内容のカスタマイズ、オンライン選考 等）
- 採用選考にあたっては、障がい者の要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置をするなど適切な配慮を行う
- 募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行わない
 - ・ 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

② 関係機関との連携

- 専門機関が有する情報を幅広く活用し、人材を発掘する
- 必要に応じて、募集や採用にあたっての助言を求める

(3) 長期にわたって働きやすい職場づくり

① 安心して働ける環境づくり

- 職業生活に関する身近な相談から専門的な相談まで、所属・人事育成課・外部専門機関が連携して対応する
- 定期的な面談の設定及び必要に応じ随時面接を実施し、職務の状況や体調の把握を行う

② 障がいに対する理解の促進

- 研修等により、障がいがある人と共に働くことについて、理解の促進・理解の共有を図る

③ これからの時代を意識した働く環境づくり

- 時代を先取りし、新しい時代にふさわしい、障がい特性や希望を踏まえた柔軟な勤務条件の設定について取り組む
 - ・ 庁舎勤務と在宅勤務の組み合わせ
 - ・ 個性や得意な分野を活かした募集・雇用
- 障がい特性や本人の希望を踏まえ、柔軟に勤務時間を設定する

④ 職務環境の整備

- エレベーターや多目的トイレは設置されているが、改修時には十分に配慮を行う。また、障がいの特性上休憩が必要となる職員に対しては、その都度休憩場所の提供を行う
- 職員の配属にあたっては必要に応じて多目的トイレとの距離について考慮する
- 職員駐車場の利用にあたっては、申し出により、庁舎に近い駐車場の利用を認める
- 作業方法の伝達にあたり、口頭での伝達のほか、文書によるマニュアルやチェックリストの作成を行うなど、1人ひとりに応じた対応を行う
- 定期的に面談等を行うことによって必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる



図. 市役所本庁舎における環境整備の取組事例
エレベーター、階段手すり（点字付き）、多目的トイレ、点字ブロック

(4) 障がい特性・個性に応じていきいきと働く

① 業務の整理・選定・創出

- 毎年度、本人の能力や障がいの特性、希望、必要となる合理的配慮の内容を踏まえて所属を決定するとともに、活躍のための適切な職務の選定及び創出を行う
- 新規採用または部署異動その他定期的に面談等を行い、業務とのマッチングが適切にできているのか点検を行い、必要に応じて改善を行う



図. 障がいの特性に応じて様々な業務を行う

② 必要な就労支援機器等の導入

- 必要に応じて専門的な就労支援機器の導入を検討するとともに、文房具等の購入にあたっては、使いやすさなどを意識する

③ キャリア形成・能力向上

- 本人の希望等も踏まえつつ、能力向上に向けた研修への参加を推進する

④ その他の人事管理

- 在職中に疾病・事故等により障がい者となった者について、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

(5) 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き、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を拡大する

【国民健康保険小松市民病院、小松市上下水道局、小松市消防本部、小松市議会、小松市監査委員事務局、小松市農業委員会】

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者を選任し、障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、障がい者の雇用状況の把握管理、職場の環境整備、障がい者雇用に係る業務を統括する小松市役所人事委育成課との連絡調整にあたる

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がいの特性や必要となる合理的配慮の内容を踏まえ職務の選定及び創出に取り組む

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備

- 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き、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を拡大する

(お問い合わせ)

小松市総合政策部人事育成課

〒923-8650

石川県小松市小馬出町 91 番地

電話 0761-24-8021