

障害者活躍推進計画の実施状況（令和3年度）

障害者活躍推進計画		令和3年度（2021年）実施状況
目標		
① 採用に関する目標	<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</p> <p>（参考）令和2年6月1日時点の実雇用率：2.73%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>	<p>○令和3年6月1日現在における実雇用率は3.48%であり、法定雇用率（2.6%）を上回っている。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（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、定着状況を把握・進捗管理。</p>	<p>○令和3年度に離職した障害者である職員の離職理由について確認したところ、職場環境を理由とした者はいなかった。</p>
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【満足度の全体評価】前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。</p> <p>【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。</p> <p>（評価方法）毎年4月時点で在籍している障害者である職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>	<p>【満足度の全体評価】 令和2年度は障害者である職員の100%が輪島市で働いていることに「満足」「やや満足」と回答したが、令和3年度は88.9%が「満足」「やや満足」と回答し、前年度を下回る結果となった。（アンケート調査より）</p> <p>【ワーク・エンゲージメント】 令和2年度は障害者である職員の75%が自分の仕事にやりがいを感じるかについて「はい」と回答したが、令和3年度は77.8%が「はい」と回答し、前年度を上回る結果となった。（アンケート調査より）</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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務部長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として総務課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障害者である職員の配属先の支援担当者、福祉課障害福祉係等）を整備するとともに、組織外の関係機関（石川労働局、輪島公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、その他障害のある職員が利用している支援機関）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。 ○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、定期的に更新を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務部長を選任した。 ○障害者職業生活相談員として総務課長を選任した。 ○組織内の人的サポート体制を整備し、組織外の関係機関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、職員に周知した。 ○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、定期的に更新を行っている。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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、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させる。 ○障害者である職員が配属されている部署の職員を中心に、石川労働局が開催する「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。）。 ○全職員を対象に、市独自で開催する障害者に関する理解促進・啓発のための研修の受講案内を行い、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。）。 	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者である職員が配属されている部署の管理職員5名について、「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、1名を受講させた。 ○新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、市独自で開催する障害者に関する理解促進・啓発のための研修は開催しなかった。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
	<ul style="list-style-type: none"> ○年に1回、障害者である職員に対し、職務整理表の作成・見直しを依頼し、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、職務整理表を活用し、障害者と業務の適切なマッチングを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者である職員7名に対し、職務整理表の作成を依頼し、新規採用者や部署異動があった際に活用できるように「職務選定にかかる整理表（まとめ）」を作成した。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○基礎的環境整備として、令和2年度中に増築棟において多目的トイレを設置し、令和3年度中に既存棟において男女別の静養室の設置及び庁舎東側の和式トイレの改修を行う。 ○アンケート調査を実施し、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○既存棟（本庁舎本館）において男女別の静養室の設置及び庁舎東側の和式トイレの改修を行った。また、既存棟の1階から3階の執務室を改修し、全庁的な職務環境の整備を行った。 ○アンケート調査を実施した結果、「もっとカウンセリングなどできる機関があれば良い」との要望があったため、市相談窓口及び公的機関相談窓口を改めて周知した。
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○年に1回以上、障害者手帳の交付を受けている方を対象に、軽易な業務に従事する一般事務補助職員（会計年度任用職員）の募集を行い、障害者の積極的な採用に努める。 ○障害特性に配慮した選考方法を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者手帳の交付を受けている方も受験可能な軽易な業務に従事する一般事務補助職員（会計年度任用職員）の募集を行い、1名採用した。 ○採用選考に当たり、障害者からの申し出があった場合は、面接における支援者の同席など、障害特性への配慮を行っている。

	<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。 ・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。 	<p>○左記の取扱いを行わない運用を徹底している。</p>
(3)働き方	<p>○利用可能な休暇を周知し、時間単位の年次有給休暇や特別休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>	<p>○障害者である職員を含む全職員に対し、休暇に関するマニュアル等を周知し、各種休暇の利用を促進している。</p>
(4)その他の人事管理	<p>○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。</p>	<p>○「精神障害者等の就労パスポート」の活用を希望する職員はいなかったが、希望する職員がいた場合は、左記の取扱いを行う。</p>
4. その他		
	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。</p>	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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実績について、令和3年度は 19,753,793 円（12 件）であった。</p>