

障害者活躍推進計画

機関名	輪島市
任命権者	輪島市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
輪島市における障害者雇用に関する課題	輪島市では、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の計画期間とする障害者活躍推進計画を策定し、取り組みを行ってきた。 しかしながら、令和6年6月時点における雇用率は1.91%であり、法定雇用率（2.8%）は未達成であったことから、令和7年1月から令和7年12月までの障害者採用計画を作成し、法定雇用達成に向けて取り組みを強化しているところである。 令和8年7月には法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、法定雇用率の達成を目指すとともに、障害者である職員の定着及び活躍を推進する取り組みをより一層進めていく必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	【目標】当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。 【評価方法】毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：1.91%（法定雇用率：2.8%）
② 定着に関する目標	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、定着状況を把握・進捗管理。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	障害のある職員に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」における「現在の市に就職し、現在働いていることについての全体評価」の項目で、「満足」又は「やや満足」と回答する割合が引き続き80%以上となることを目指す。 【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。

取組内容		
1. 障害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、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
	(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。)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。)
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○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。

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	○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。
	(2)募集・採用	○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。 ○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。
	(3)働き方	○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。
	(4)その他の人事管理	○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		
		○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。