

# 「珠洲市障害者活躍推進計画」の概要

## 1 計画策定の目的

- 令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示。
- 厚生労働大臣が作成する指針に即し、「障害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」（障害者活躍推進計画）を作成することとされた。
- 障害者一人ひとりが能力を有効に発揮し、雇用・就業又は同一の職場に長期に定着できるよう、本計画において、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場の実現を目的とするもの。

## 2 計画を策定する機関

- 計画名：珠洲市  
珠洲市教育委員会、珠洲市議会事務局、珠洲市農業委員会事務局  
珠洲市監査委員事務局、珠洲市選挙管理委員会事務局

## 3 計画期間

- 本計画の期間：令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間
- 計画期間中であっても、毎年度取組状況等の進捗を把握検証し、必要に応じて計画を見直すもの。

## 4 計画の概要

### (1) 目標

- ・ 採用 … 障害者法定雇用率（2.5%）以上を雇用
- ・ 定着 … 不本意な離職者を生じさせない
- ・ 満足度… ワークエンゲージメントで概ね80%以上を目標

### (2) 障害者の活躍を推進する体制整備

- ・ 障害者雇用推進者の選任 ⇒ 総務課長
- ・ 障害者雇用推進チームの設置  
⇒障害者雇用推進者及び関係所属長で構成し、計画の進捗を点検
- ・ 厚労省の「精神・発達障害者しごとサポート講座」の受講
- ・ 障害者の職務の選定及び面談

### (3) 職務環境・人事管理

- ・ 職務環境 … 障害者の要望を踏まえ、中長期的なバリアフリーの環境整備計画の策定  
作業マニュアルのカスタマイズ化、作業手順の簡素化  
定期的な面談により、過重な負担とならぬよう配慮
- ・ 募集・採用… 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定しない  
自力通勤を条件としない  
特定の就労機関のみを受入れ対象としない
- ・ 働き方 … 要望を踏まえ、フレックスや時差出勤など柔軟な対応
- ・ キャリア形成…中長期的なキャリア形成についてヒアリングを実施し、職務選定に努める。  
任期1か月前には総括的な振り返りをし、雇用の更新ができるよう配慮する。公務外であっても就労支援する。  
実務研修や自己研鑽、能力向上研修の受講に際し、職場内の理解促進に努める
- ・ その他 … 面談により状況把握と体調配慮を行う。  
障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮  
中途障害者の円滑な職場復帰のための職務の選定  
職場環境の整備や通院への配慮

### (4) その他

- ・ 法に基づく、障害者就労施設等への物品の発注により、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	珠洲市
任命権者	珠洲市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
珠洲市における障害者雇用に関する課題	<p>珠洲市は、これまで法定雇用率を達成してきており、今後も引き続き法定雇用率以上の障害者雇用に努める。</p> <p>経年の市庁舎は、バリアフリー機能(スロープや多目的トイレなど)を有しているものの、障害者に配慮できているとは言い難い。障害者である職員の要望を踏まえ、新規格のバリアフリー整備が必要。財政状況を考慮しながら中長期的・計画的にバリアフリー化を検討する必要がある。</p>

目標	
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>  (各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上  ※令和元年6月1日時点の実雇用率 2.5%</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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</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  (評価方法)前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理  ※今後障害者である職員の定着データを把握予定</p>
③ 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標	<p><b>【ワークエンゲージメント】</b> 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><b>【満足度の全体評価】</b> おおむね80%以上  ※ 厚生労働省公表の「職場等の満足度に関するアンケート調査」の「満足」又は「やや満足」88.2%</p> <p>(評価方法)毎年4月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理</p>
④ キャリア形成に関する目標	<p><b>【障害者が担当する職務の拡大】</b>  毎年度新たな職務を創出するよう努める。</p> <p>(評価方法)毎年度人事記録を元に把握・進捗管理</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"> <li>○ 障害者雇用推進者として総務課長を選任。</li> <li>○ 令和2年度中を目途に、障害者雇用推進者及び関係所属長を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに同チームを設置する。</li> <li>○ 「障害者雇用推進チーム」は原則として2回以上開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</li> <li>○ 令和2年度中を目途に、組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員ほか)を整備するとともに、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、関係者間で共有する。</li> <li>○ 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。</li> </ul>

(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省等が開催する「精神・発達障害者しごとサポート養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。</li> <li>○ 職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例についての情報交換の場を設ける。その際、必要に応じて外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。</li> </ul>
<b>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、組織のヒアリング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努める。</li> <li>○ 新規採用又は人事異動、その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているか、必要に応じて点検・検討する。</li> </ul>
<b>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現状のバリアフリーの状況は、障害者が利用しやすい職場環境とは言い難いことから、障害者の要望を踏まえ、中長期的な環境整備計画の策定を検討する。</li> <li>○ 障害者の要望を踏まえ、就労支援機の購入を検討する。</li> <li>○ 障害者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する。</li> <li>○ 新規に採用した障害者については、定期的に面談を行い、必要な配慮を把握し、過重な負担にならない範囲で適切な措置を講じる。</li> </ul>
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の開催を検討する。</li> <li>○ 臨時的かつ軽易な業務の選定が可能であれば、知的障害者、精神障害者及び重度障害者を限定とした募集となるよう努める。</li> <li>○ 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置に努める。</li> <li>○ 募集・採用に当たっては以下の取扱いは行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>(2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>(3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>(4) 「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。</li> <li>(5) 特定の就労機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> </li> </ul>
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者からの要望を踏まえ、フレックスタイム制や時差出勤などの活用した柔軟な時間管理に努める。</li> <li>○ 時間単位の年次休暇など各種休暇制度を周知の上、各種休暇の取得を促進する。</li> </ul>

(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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して、本人の希望を面接ヒアリングにより把握し、その内容や職務上必要な知識や技能も踏まえた上で職務選定を行うよう努める。</li> <li>○ 任期終了 1 か月前までには、職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、引き続き公務内で就労できるよう配慮する。又、公務外であっても就労の支援を行う。</li> <li>○ 本人の希望を踏まえつつ、実務研修や、自己研鑽につながる向上研修等の教育訓練を受講できるよう、職場内の理解促進に努める。</li> </ul>
(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 年 2 回の定期的な面談を実施し、状況把握と併せて体調配慮を行う。</li> <li>○ 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう、財政当局と検討に努める。</li> <li>○ 中途障害者について、円滑な職場復帰のための必要な職務の選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を検討する。</li> </ul>
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。</li> <li>○ 障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度これまでの実績に限られることなくその内容や調達先施設等の拡大に努める。</li> </ul>

機関名	珠洲市教育委員会事務局
任命権者	珠洲市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
珠洲市教育委員会事務局における障害者雇用に関する課題	珠洲市教育委員会事務局は30人程度の小規模機関であり、人事権を有していないため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。 平成31年3月の市民図書館の建設、供用開始により、障害者を受け容れるバリアフリーの職場環境が整備されており、組織的な体制整備はできている。

目標	
①採用に関する目標	○在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。 現に障害者である職員が退職等で欠員が生じた場合は、障害者を限定した募集により補充するもの。
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)前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理 ※今後障害者である職員の定着データを把握予定
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進者として教育委員会事務局長を選任する。 ○ 障害者である職員の相談窓口を『福祉課生活支援係』とし、庁舎内掲示等により周知する。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には速やかに選任するよう努める。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、身体等に負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討するもの。 ※現に身体障害者である職員が在籍している場合を想定
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 相談窓口のほか、人事評価面談の際など、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障害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。 ○ 会計年度任用職員の募集・採用に当たっては以下の取扱いを行わないこととする。 (1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 (2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 (4) 「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。 (5) 特定の就労機関からのみの受入れを実施する。
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。

機関名	珠洲市議会事務局
任命権者	珠洲市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
珠洲市教育委員会事務局における障害者雇用に関する課題	珠洲市議会事務局は4人程度の小規模機関であり、人事権を有していないため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。 中途障害者の任免はこれまでなく、又、障害者である職員が在籍した場合は個別対応する方針であるため、組織的な体制整備は行ってこなかった。

目標	
①採用に関する目標	○ 障害者である職員が在籍した場合は、雇用障害者数が前年度を下回らない。 現に障害者である職員が退職等で欠員が生じた場合は、障害者を限定した募集により補充するもの。
②定着に関する目標	○ 障害者である職員が在籍した場合は、不本意な離職者を極力生じさせない (評価方法)前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理 ※今後障害者である職員の定着データを把握予定
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進者として議会事務局長を選任する。 ○ 障害者である職員の相談窓口を『福祉課生活支援係』とし、庁舎内掲示等により周知する。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には速やかに選任するよう努める。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 障害者である職員が在籍した場合は、身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、身体等に負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討するもの。 ※現に身体障害者である職員が在籍している場合を想定
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 障害者である職員が在籍した場合は、相談窓口のほか、人事評価面談の際など、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障害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。 ○ 会計年度任用職員の募集・採用に当たっては以下の取扱いを行わないこととする。 (1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 (2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 (4) 「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。 (5) 特定の就労機関からのみの受入れを実施する。
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。

機関名	珠洲市農業委員会事務局
任命権者	珠洲市農業員会会長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
珠洲市教育委員会事務局における障害者雇用に関する課題	珠洲市農業委員会事務局は3人程度の小規模機関であり、人事権を有していないため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。 中途障害者の任免はこれまでなく、又、障害者である職員が在籍した場合は個別対応する方針であるため、組織的な体制整備は行ってこなかった。

目標	
① 採用に関する目標	○ 障害者である職員が在籍した場合は、雇用障害者数が前年度を下回らない。 現に障害者である職員が退職等で欠員が生じた場合は、障害者を限定した募集により補充するもの。
② 定着に関する目標	○ 障害者である職員が在籍した場合は、不本意な離職者を極力生じさせない (評価方法)前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理 ※今後障害者である職員の定着データを把握予定
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進者として農業委員会事務局長を選任する。 ○ 障害者である職員の相談窓口を『福祉課生活支援係』とし、庁舎内掲示等により周知する。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には速やかに選任するよう努める。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 障害者である職員が在籍した場合は、身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、身体等に負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討するもの。 ※現に身体障害者である職員が在籍している場合を想定
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 障害者である職員が在籍した場合は、相談窓口のほか、人事評価面談の際など、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障害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。 ○ 会計年度任用職員の募集・採用に当たっては以下の取扱いを行わないこととする。 (1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 (2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 (4) 「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。 (5) 特定の就労機関からのみの受入れを実施する。
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。

機関名	珠洲市監査委員事務局
任命権者	珠洲市代表監査委員
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
珠洲市教育委員会事務局における障害者雇用に関する課題	珠洲市監査委員事務局は3人程度の小規模機関であり、人事権を有していないため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。 中途障害者の任免はこれまでであったが、個別対応により大きな問題者生じなかったため、組織的な体制整備は行ってこなかった。

目標	
① 採用に関する目標	○ 障害者である職員が在籍した場合は、雇用障害者数が前年度を下回らない。 現に障害者である職員が退職等で欠員が生じた場合は、障害者を限定した募集により補充するもの。
② 定着に関する目標	○ 障害者である職員が在籍した場合は、不本意な離職者を極力生じさせない (評価方法)前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理 ※今後障害者である職員の定着データを把握予定
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進者として監査委員事務局長を選任する。 ○ 障害者である職員の相談窓口を『福祉課生活支援係』とし、庁舎内掲示等により周知する。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には速やかに選任するよう努める。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 障害者である職員が在籍した場合は、身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、身体等に負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討するもの。 ※現に身体障害者である職員が在籍している場合を想定
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 障害者である職員が在籍した場合は、相談窓口のほか、人事評価面談の際など、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障害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。 ○ 会計年度任用職員の募集・採用に当たっては以下の取扱いを行わないこととする。 (1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 (2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 (4) 「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。 (5) 特定の就労機関からのみの受入れを実施する。
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。

機関名	珠洲市選挙管理委員会事務局
任命権者	珠洲市選挙管理委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
珠洲市教育委員会事務局における障害者雇用に関する課題	<p>珠洲市選挙管理委員会事務局は、総務課職員の兼務 5 人程度で構成されており、人事権を有していないため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>中途障害者の任免はこれまでなく、又、障害者である職員が在籍した場合は個別対応する方針であるため、組織的な体制整備は行ってこなかった。</p>

目標	
①採用に関する目標	<p>○ 障害者である職員が在籍した場合は、雇用障害者数が前年度を下回らない。</p> <p>現に障害者である職員が退職等で欠員が生じた場合は、障害者を限定した募集により補充するもの。</p>
②定着に関する目標	<p>○ 障害者である職員が在籍した場合は、不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>(評価方法)前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p> <p>※今後障害者である職員の定着データを把握予定</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○ 障害者雇用推進者として選挙管理委員会事務局書記長を選任する。</p> <p>○ 障害者である職員の相談窓口を『福祉課生活支援係』とし、庁舎内掲示等により周知する。</p> <p>○ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には速やかに選任するよう努める。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○ 障害者である職員が在籍した場合は、身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、身体等に負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討するもの。</p> <p>※現に身体障害者である職員が在籍している場合を想定</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○ 障害者である職員が在籍した場合は、相談窓口のほか、人事評価面談の際など、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○ なお、措置を講じるに当たっては、障害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。</p> <p>○ 会計年度任用職員の募集・採用に当たっては以下の取扱いを行わないこととする。</p> <p>(1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</p> <p>(2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。</p> <p>(3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</p> <p>(4) 「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。</p> <p>(5) 特定の就労機関からのみの受入れを実施する。</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>