

金沢市職員障害者活躍推進プラン

障害のある職員の活躍の推進に関する計画

令和2年3月
(令和7年3月改定)

金沢市

はじめに

金沢市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障害のある方を対象とした採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に取り組んできた。

しかしながら、平成30年に、公務部門における対象障害者の報告誤りの実態が全国的に判明したことから、本市においても国の定めるガイドラインに沿った調査を実施し、報告の修正を行ったところである。

このことを受け、令和元年度からは、これまでの身体障害者に加え、知的障害者及び精神障害者も対象とした職員採用候補者試験を実施するとともに、障害のある方を対象とした会計年度任用職員（非常勤職員）の採用試験も行っており、以降、本市の法定雇用率は着実に達成している状況にある。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害のある方を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針（以下、「作成指針」という）に即して「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」を作成することとされたことから、令和2年3月、この「金沢市職員障害者活躍推進プラン」を策定した。先般、作成指針が改正され、「定着に関する目標を設定すること」等が必要となったほか、本計画の期間が令和7年3月31日に満了することから、本計画を改定する。

障害のある方の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働く環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要である。

本計画は、障害のある職員が能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することを推進するための計画である。障害のある職員一人ひとりの障害特性や個性を理解し、障害のある職員を含む全ての職員が、ともに働きやすい職場環境づくりを目指して取り組むよう願うものである。

令和7年3月

金沢市長

金沢市議会議長

金沢市公営企業管理者

金沢市病院事業管理者

金沢市教育委員会

金沢市消防長

金沢市選挙管理委員会

金沢市代表監査委員

金沢市農業委員会

総 論

1 目的

この計画は、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、本市の障害のある職員の活躍の推進に関する取り組みを計画的かつ着実に推進することを目的とする。

2 計画期間

令和7年（2025年）4月1日から令和12年（2030年）3月31日までの5年間とする。

なお、計画を推進していく過程において、状況の変化により新たな施策の展開や計画の見直しが必要になった場合は、柔軟に対応していくこととする。

3 推進体制

障害者雇用推進者等を構成員とする「障害者活躍推進庁内連絡会」を設置し、障害のある職員が働きやすい職場づくり、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるような職種・職域の拡大、様々な雇用形態などについての検討のほか、本計画に基づく取り組みの実施状況の点検等を行う。

4 計画の実施状況の公表

障害者雇用促進法第7条の3第6項の規定に基づき、計画の各項目での取り組みや実績など計画の実施状況について、毎年金沢市ホームページへの掲載により公表することとする。

障害者雇用の状況

1 障害者雇用率の状況

- ・ 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障害のある方を雇用するように努めなければならないとされ、障害のある方の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されている。
- ・ 本市における、令和6年6月1日現在の雇用率は、次のとおりである。

[任命権者別障害者実雇用率（※1）]

区分	法定雇用率	雇用すべき障害者数①	実雇用率	障害者数②	過不足（②-①）
市長部局 (病院含む)	2.80%	67人	2.93%	71.0人	4.0人
教育委員会	2.70%	16人	2.85%	17.5人	1.5人
企業局	2.80%	4人	3.24%	5.0人	1.0人

※1 労働省告示等に基づき算定

※2 市立病院については、特例認定を受けているため、市長部局に含める。

2 障害のある職員の採用

- ・ 平成24年度から、身体障害のある方を対象とした正規職員の採用試験を開始した。
- ・ 令和元年度から、これまでの要件であった「自力による通勤ができ、介助者なしに職務の遂行ができること。」、「音声による試験進行に対応できること。」及び「口頭による面接試験に対応できること。」の要件を撤廃するとともに、障害種別についても、身体障害に加えて、知的障害又は精神障害のある方も対象とした職員採用候補者試験を実施した。

また、障害のある方を対象とした非常勤職員（令和2年度からは会計年度任用職員）の採用試験も開始した。

[試験年度別合格者数]

試験年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
正規職員	3名	3名	1名	2名	0名	0名	1名	2名
非常勤職員	-	-	-	-	-	-	-	27名

試験年度	R2	R3	R4	R5	R6	計
正規職員	0名	2名	2名	1名	0名	17名
会計年度任用職員	19名	5名	7名	14名	29名	101名

推進体制の整備

1 障害者活躍推進庁内連絡会の設置【再掲】（全任命権者）

- ・ 障害者雇用推進者等を構成員とする「障害者活躍推進庁内連絡会」を設置し、障害のある職員が働きやすい職場づくり、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるような職種・職域の拡大、様々な雇用形態などについての検討のほか、本計画に基づく取り組みの実施状況の点検等を行う。（令和2年2月設置済）

2 障害者雇用推進者の選任（全任命権者）

- ・ 障害者雇用促進法第78条第1項の規定により、任命権者ごとに、障害者雇用の促進等の業務を担当する者として、障害者雇用推進者を選任する。（令和2年2月選任済）

任命権者	障害者雇用推進者
金沢市長	人事課長補佐
金沢市議会議長	議会事務局総務課長補佐
金沢市公営企業管理者	企業総務課長補佐
金沢市病院事業管理者	市立病院事務局長補佐
金沢市教育委員会	教育総務課長補佐
金沢市消防長	消防総務課長補佐
金沢市選挙管理委員会	選挙管理委員会書記次長
金沢市代表監査委員	監査事務局次長補佐
金沢市農業委員会	農業委員会事務局長補佐

3 障害者職業生活相談員の選任（市長部局、教育委員会）

- ・ 障害者雇用促進法第79条第1項の規定により、任命権者ごとに障害のある職員が5人以上いる場合に、障害のある方の職業生活に関する相談及び指導を行う者として、障害者職業生活相談員を選任する。（令和元年12月選任済）
- ・ 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。

4 職場適応支援者の選任（市長部局）

- ・ 各任命権者における障害のある職員の職場適応が、円滑に進むよう個別的なサポートを行う者として、人事課保健師等を職場適応支援者に選任する。

障害者の活躍を推進するための具体的な取り組み

I 障害のある職員への職場の理解促進のための取り組み

(1) 障害者理解促進研修の実施（全任命権者）

- ・ ハローワークと連携し、各職場において、障害のある職員の障害特性について理解し、ともに働く上で、適切な配慮ができるようになることを目的とした研修を実施する。

(2) e-ラーニングの活用（全任命権者）

- ・ 「精神・発達障害者しごとセンター養成講座（e-ラーニング版。厚生労働省）」等を活用し、障害に係る基礎知識や必要な配慮等に関する理解の促進を図る。

II 障害のある職員の採用を推進するための取り組み

(1) 採用活動に関する取り組み（市長部局）

- ・ 障害のある職員の採用に当たっては、退職等により実雇用率が法定雇用率を下回らないよう積極的に採用を行う。また、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等も十分に踏まえて対応する。
- ・ 募集案内を掲載する際には、市ホームページのほか、ハローワーク、就労移行支援機関、障害者職業能力開発校等に幅広く周知を行い、障害のある方が必要な情報を可能な限り得られるよう努める。

(2) 採用試験時の取り組み（市長部局）

- ・ 拡大印刷への対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用試験の実施に当たり必要な配慮を行う。

※「障害者差別禁止指針」・・・募集や採用に関して障害者であることを理由とする差別を禁止

（例）・障害者であることを理由として、募集又は採用の対象から排除すること。

・募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

※「合理的配慮指針」・・・・・募集や採用時には障害者が応募しやすいような配慮を、採用後は仕事をしやすいような配慮をすることなどを規定

（例）・机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと。（肢体不自由）

・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。（精神障害ほか）

III 障害のある職員が定着し活躍できる職場環境づくりのための取り組み

1 採用後の配置に関する取り組み

（1）従事可能業務の把握（全任命権者）

- ・ 障害のある職員の適切な配置を行うため、毎年度、各課（所）へ障害のある職員が従事可能な業務についての照会を行い、従事可能な業務について事前に把握する。
- ・ 照会結果を参考に配置後も、引き続き、配置課との連携を図りながら継続的な職務の選定・創出を行う。

（2）配置時の面談の実施（全任命権者）

- ・ 障害のある職員の配置時に、職場適応支援者、障害者職業生活相談員、所属課職員及び障害のある職員本人で面談を行い、障害者本人の障害特性や配慮事項等について把握する。また、必要に応じて、障害のある職員を支援している就労支援機関にも面談への参加を呼びかけることで、円滑な定着に努める。

2 相談・支援に関する取り組み

（1）庁内相談窓口の設置（全任命権者）

- ・ 職場で支援にあたる管理監督者及び障害のある職員が、相談できる窓口を人事課保健室に設置し、定期的な面談を実施する。また、相談者の意向等を踏まえ、産業医等とも連携を図る。庁内相談窓口の機能強化を図るため、障害者支援員（ジョブコーチ）を会計年度任用職員として配置する。

（2）Web 日報システムの導入（全任命権者）

- ・ 障害のある職員とのコミュニケーションツールとしてWeb 日報システムを導入し、簡便な方法により対象者の状況を関係者間で共有することにより、障害のある職員の定着化を図る。

（3）就労支援機関との連携（全任命権者）

- ・ 障害のある職員の職場定着を支援するため、職場適応支援者への適切な助言等について就労支援機関へ業務委託することで、相談体制の充実を図る。

（4）「精神障害者等の就労パスポート」の活用

- ・ 障害のある職員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、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。

3 働く環境の向上に関する取り組み

（1）職場環境の整備（全任命権者）

- ・ 障害のある職員の就労を進めるために、必要な就労支援機器の購入、設備面での対応など職場環境の整備を図る。なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に対応する。
- ・ 障害のある職員の定着を図るため、分かりやすい作業マニュアルやチェックリストの作成、作業手順の簡素化等に努める。

（2）ワークライフバランスの推進（全任命権者）

- ・ 採用時の説明会で各種休暇制度を周知し、利用促進を図る。
- ・ 障害のある職員の通勤負担等を軽減するため、必要に応じてテレワーク勤務を活用する。

（3）在職中に疾病や事故等により障害者となった職員への配慮

- ・ 在職中に疾病や事故等により障害を有するようになった職員について、職務選定及び職場環境等についての配慮を行う。

IV その他の取り組み

○ 障害者就労施設への発注等（全任命権者）

- ・ 障害者雇用の推進と併せ、障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に資する取り組みを推進する観点から、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。

目 標

○ 採用に関する目標（市長部局、教育委員会、企業局）

目 標 各年度の6月1日現在における法定雇用率以上
評価方法 国への毎年6月1日現在の任免状況通報により、把握・進捗管理

任命権者	策定時 (令和元年6月1日 時点)	改定時 (令和6年6月1日 時点)	目標
市長部局 (市立病院含む)	1.28%	2.93%	各年度の6月1日現在に おける法定雇用率以上
教育委員会	2.55%	2.85%	
企業局	2.17%	3.24%	

※ 障害者雇用促進法において定められる法定雇用率は、令和6年6月1日時点で、2.8%（教育委員会は2.7%）、令和9年6月1日時点で、3.0%（教育委員会は2.9%）

○ 定着に関する目標（市長部局、教育委員会、企業局）

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、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理