

障害者活躍推進計画

機関名	野々市市	野々市市教育委員会												
任命権者	野々市市長	野々市市教育委員会												
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)													
障害者雇用に関する課題	野々市市では、これまでも法定雇用率を達成しているところである。引き続き法定雇用率の達成に努め、計画期間の終期までに目標の達成を目指す。	野々市市教育委員会では、これまでも法定雇用率を達成しているところである。引き続き法定雇用率の達成に努め、計画期間の終期までに目標の達成を目指す。												
現状														
[令和元年6月1日現在の実雇用率]														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>任命権者</th> <th>法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数</th> <th>障害者数</th> <th>実雇用率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>市長部局</td> <td>309.5人</td> <td>8人</td> <td>2.58%</td> </tr> <tr> <td>教育委員会</td> <td>114.0人</td> <td>2人</td> <td>1.75%</td> </tr> </tbody> </table>	任命権者	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率	市長部局	309.5人	8人	2.58%	教育委員会	114.0人	2人	1.75%	
任命権者	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率											
市長部局	309.5人	8人	2.58%											
教育委員会	114.0人	2人	1.75%											
目標														
①採用に関する目標	<p>[実雇用率] (令和6年6月1日時点)</p> <p>市長部局 2.60%</p> <p>教育委員会 1.80%</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況報告により把握・進捗管理。</p>													
②定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データ等を収集し把握予定</p>													
取組内容														
1 障害者の活躍を推進する体制整備														
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として人事担当課の秘書室長を選任する。教育委員会の職員は野々市市(市長部局)から出向職員で構成されており、教育委員会における障害者雇用推進者は市長部局と同一とする。 ○ 障害者職業生活相談員を選任して、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行う。また、障害者である職員の相談窓口を設定する。 													
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 厚生労働省障害者雇用対策課等で開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を募る。 													
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"> ○ 新規採用又は部署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の点検を行い、必要に応じて検討を行う。 													
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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新規に採用した障害者については、定期的に面談により必要な配慮等を把握し、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、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や業務の選定などを工夫し、精神障害者等の積極的な採用に努める。 ○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。 ・自力で通勤できること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、雇用期間中支援を受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関のみからの受入れを実施する。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○年1回の面談を設定するとともに、必要に応じて随時面談を実施しながら、状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害者特性に配慮した職場環境、通勤への配慮など障害者支援に係る取組を進める。 ○中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を進める。 ○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。 ○市内に主たる営業所を置く建設業者に対する指名競争入札参加資格の格付けの際に加点する。