

第二期盛岡市障がい者活躍推進計画

盛岡市

【農業委員会】

令和7年4月

I 機関名

盛岡市農業委員会

II 任命権者

盛岡市農業委員会会長

III 計画期間

第一期 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

第二期 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

なお、計画期間内においても必要に応じて計画の見直しを行います。

IV 策定趣旨

盛岡市農業委員会事務局においては、職員総数が12人程度の小規模な機関であり、正職員の採用・配置について市長部局で一括採用・配置であったため、障がいのある職員に関する組織的な体制整備等を特段行ってきませんでした。

今後は、障がい者雇用の推進に関する職員の意識改革等を含めた取組を推進できるよう、「盛岡市障がい者活躍推進計画」を策定しました。本計画の下、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、適切に取り組んでまいります。

「害」の表記については、原則として法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、平仮名で記載しています。

V 第一期計画の取組状況

1 目標に対する達成度

(1) 採用に関する目標

目標：計画期間内に新たな障がい者の採用を目指す。

実績：計画期間内での新たな障がい者の採用はありませんでした。

(2) 定着に関する目標

目標：採用5年以内の不本意な理由による離職者を極力生じさせないこと。

実績：採用5年以内の障がい者の勤務実績はありませんでした。

2 取組内容の実施状況

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面（令和2年度より実施）

- ・盛岡市障がい者の活躍推進等に関する庁内検討会議へ参加しました。
- ・障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者が相談等に応じる体制を整えました。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出（毎年度実施）

障がいのある職員の担当業務の量や質が適当かを判断し、個々に合った配置や業務の分担をしました。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理（毎年度実施）

ア 職務環境

障がいのある職員に対し、所属長が定期的に面談を行うことにより、配慮が必要な内容を把握し、必要に応じた措置を講じるように努めました。

イ 募集・採用

会計年度任用職員の任用に際して、一般の募集に先立ち登録者あて募集案内を行い、積極的な採用に努めました。

ウ 働き方

時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇制度の利用を促しました。

エ キャリア形成

中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を所属長との面談等により把握しました。

オ その他の人事管理

所属長は、期首・期末の定期的な面談を実施し、状況把握・体調配慮を行いました。

3 「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果

計画期間内での新たな採用はなかったが、必要な人材の配置、働き方やキャリア形成における取組については適宜実施しました。

Ⅵ 第二期計画の目標

1 採用に関する目標

目標：障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。

Ⅶ 計画の周知・公表

策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページで公表します。また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、全ての職員に周知し、市のホームページで公表します。

Ⅷ 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

ア 「障害者雇用推進者」の選任

障害者雇用推進者として農業委員会事務局長を選任します。

＜障害者雇用推進者の役割＞

- ・障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図る
- ・対象障がい者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図る
- ・障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障がい者及び特定身体障がい者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ・厚生労働大臣に対する対象障がい者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ・障がい者を免職する場合における公共職業安定所長への届出

イ 盛岡市障がい者の活躍推進等に関する庁内検討会議への参加

盛岡市障がい者の活躍推進等に関する庁内検討会議に参加し、市としての取組状況を把握・検証します。

ウ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者が相談できる窓口を農業委員会事務局に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、総務部職員課の保健師及び産業医をはじめとする産業保健スタッフと連携を図ります。

2 障がい者の活躍の基本となる職務選定・創出

障がいのある職員が採用された場合、又は異動した場合は、所属長が面談を行い、障がいのある職員の担当業務の量や質が適当か判断し、必要に応じて見直しを行います。

3 障がい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

障がいのある職員に対し、職務環境に関するアンケートを実施するほか、職務環境に関するアンケートを実施するほか、所属長が定期的に面談を行うことにより、配慮が必要な内容を把握し、必要に応じたに合った措置を講ずるよう努めます。

なお、措置を講ずるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、他の職員に対し過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わないこととします。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定することとすること。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・ 「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こととすること。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

(3) 働き方

時間時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇制度の利用を促進します。

(4) キャリア形成

ア 中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を所属長との面談等により把握し、人事異動に当たっては、その内容や各職種で求められる技能等を踏まえた職務選定を行います。

イ 職場外研修や職場研修など通じ、実務能力や専門能力の向上を図ります。

(5) その他の人事管理

ア 所属長は、期首・期末の定期的な面談のほか、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

イ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい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検討します。

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（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。