

障害者活躍推進計画

糸魚川市

令和7年4月1日

機関名	糸魚川市（市長部局） 次の機関については、職員すべてが市長部局からの出向であり、職員5人以下又は障害者雇用率制度の除外職員の部局であるため、連名での計画とする。 ○職員5人以下の部局 ・糸魚川市議会事務局 ・糸魚川市選挙管理委員会 ・糸魚川市監査委員事務局 ・糸魚川市農業委員会事務局 ○障害者雇用率制度の除外職員部局 ・糸魚川市消防本部 ・糸魚川市ガス水道局
任命権者	糸魚川市長 糸魚川市議会議長 糸魚川市選挙管理委員会 糸魚川市代表監査委員 糸魚川市農業委員会 糸魚川市消防本部消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日
障害者雇用の 関する課題	糸魚川市は、令和6年6月1日現在の障害者雇用率は3.04%であり、法定雇用率2.80%を達成している状況である。 今後、法定雇用率の引上げや障害のある職員（以下、「障害者」という）の退職が見込まれるため、新規採用に努めながら、引き続き法定雇用率を達成していく必要がある。さらに障害者が働きやすい環境づくりを進めていく必要がある。
目標	
1 採用に関する目標	各年度において、6月1日時点の法定雇用率以上の障害者雇用を継続する。 （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
2 定着に関する目標	障害者が安心して働ける環境づくりに努めて、不本意な離職者を極力生じさせない。 1年定着率 80% （評価方法）毎年任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。
3 キャリア形成に関する目標	対応可能な職域を検討すると共に、障害者の意欲と能力を測り、障害特性による得意・不得意な分野の職域情報を蓄積する。 （評価方法）毎年度、面談時等で状況の把握、進捗管理を行う。

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課長を選任する。 組織内の人的サポート体制は、障害者が配置された所属長を中心として、人事担当、組織外の関係機関と連携体制を構築し、各種相談に応じるとともに関係者間において情報を共有する。
(2) 人材面	障害者職業生活相談員を選任し、新潟労働局が開催する障害者職業相談員資格認定講習を受講させる。人事異動等により変更が生じた場合、速やかに選任者等の更新を行う。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	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、障害者から相談があった場合は状況を把握し、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。 人事評価等の取り組みで行う面談等を活用し、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	障害者の要望を踏まえ、エレベーター、多目的トイレの利用、庁舎から近い駐車場等の確保を継続する。 障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 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、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	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を積極的に行う。 障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努める。
(3) 働き方	体調不良や通院等で、時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の周知を行う。
(4) キャリア形成	本人の希望等も踏まえ、必要な研修や講習会を実施する。
(5) その他の人事管理	在職中に疾病・事故等により障害者となった者については、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 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	
	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	糸魚川市教育委員会
任命権者	糸魚川市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日
障害者雇用の 関する課題	糸魚川市教育委員会の職員の募集・採用は糸魚川市で実施している。令和6年6月1日現在の障害者法定雇用率は2.84%であり、法定雇用率2.70%を達成している状況である。 今後も法定雇用率以上の雇用を維持し、障害のある職員（以下、「障害者」という）が働きやすい環境づくりを進めていく必要がある。
目標	
1 採用に関する目標	各年度において、6月1日時点の法定雇用率以上の障害者雇用を継続する。 （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
2 定着に関する目標	障害者が安心して働ける環境づくりに努めて、不本意な離職者を極力生じさせない。 1年定着率 80% （評価方法）毎年任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。
3 キャリア形成に関する目標	対応可能な職域を検討すると共に、障害者の意欲と能力を測り、障害特性による得意・不得意な分野の職域情報を蓄積する。 （評価方法）毎年度、面談時等で状況の把握、進捗管理を行う。
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こども課長を選任する。 組織内の人的サポート体制は、障害者が配置された所属長を中心として、人事担当、組織外の関係機関と連携体制を構築し、各種相談に応じるとともに関係者間において情報を共有する。
(2)人材面	障害者職業生活相談員を選任し、新潟労働局が開催する障害者職業相談員資格認定講習を受講させる。人事異動等により変更が生じた場合、速やかに選任者等の更新を行う。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	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、障害者から相談があった場合は状況を把握し、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。 人事評価等の取り組みで行う面談等を活用し、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	障害者の要望を踏まえ、エレベーター、多目的トイレの利用、庁舎から近い駐車場等の確保を継続する。 障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 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、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	教育委員会の募集・採用は糸魚川市で実施している。障害者の法定雇用率以上の障害者雇用を継続する。
(3)働き方	体調不良や通院等で、時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の周知を行う。
(4)キャリア形成	本人の希望等も踏まえつつ、必要な研修や講習会を実施する。
(5)その他の人事管理	在職中に疾病・事故等により障害者となった者については、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 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	
	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。