

南魚沼市障がい者活躍推進計画

令和5年4月

南魚沼市長
南魚沼市議会議長
南魚沼市選挙管理委員会
南魚沼市代表監査委員
南魚沼市教育委員会
南魚沼市消防本部消防長
南魚沼市農業委員会
南魚沼市病院事業管理者

1 策定にあたって

南魚沼市では、令和元年6月の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により作成が義務付けられた「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」について、令和2年4月に「南魚沼市障がい者活躍推進計画」を市の各機関及びその長との連名で策定しました。

これまで3年間の計画期間中に、障がい者の活躍を推進する体制整備や職務の選定・創出、関係機関と連携した採用を進め、延べ13人の障がい者を採用しましたが、障がい者雇用率の法定雇用率を達成することができませんでした。

このような状況を受けて本市では、これまでの取組内容を検証及び見直した上で、令和5年4月からの新たな「南魚沼市障がい者活躍推進計画」を策定しました。この計画に基づき、法定雇用率の早期達成を目指すとともに、障がいのある職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるように取り組んでいきます。

2 計画期間

令和5年度から令和8年度までの4年間とします。

3 計画の周知・公表

計画はグループウェア等により全職員に対して周知します。

また、本計画及び各年度の取組の実施状況をホームページにおいて公表します。

4 障害者雇用の現状と課題

(1) 障がい者雇用率

[令和4年6月1日現在の雇用率]

法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率	不足数
2.6%	1,181.5 人	25.0 人	2.12%	5.0 人

※当市は、市長部局と教育委員会及び病院事業部局が人的関係において緊密であることなどから厚生労働大臣の特例認定を受け、教育委員会及び病院事業部局に勤務する職員を市長部局に勤務する職員とみなし、合算して障がい者雇用率を算定しています。

(2) 障がい者雇用に関する課題

①市長部局

令和2年度以降7人を新規採用しましたが、本人都合の途中退職等があり法定雇用率は未達成となっています。今後も継続した採用活動が必要ですが、既存の職務はすでに採用済みのため、職務の集約化や新たな創出が課題です。

②教育委員会

令和2年度以降5人を新規採用したほか、在職者の勤務時間や職域の拡大等により令和2年度の通報で法定雇用率を達成しました。今後も障がい者雇用を進めていくとともに、採用者の定着と能力を有効に発揮できる環境整備の取組を進めていきます。

③病院事業部局

令和3年度に1人を採用しましたが、法定雇用率が未達成となっています。障がい者が就労するための職務環境の整備が課題です。

④議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、上下水道部局

小規模の機関のため、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていませんでしたが、令和2年度に1人を採用しました。今後も各機関と連携して市全体の障がい者雇用の推進に取り組んでいきます。

5 目標

(1) 採用に関する目標

①市長部局、教育委員会、病院事業部局

三部局を合算した障がい者雇用率を次のとおりとします。

【実雇用率】

(令和8年6月1日時点) 3.00%

(参考) 令和4年6月1日時点の実雇用率: 2.12%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

②議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、上下水道部局

常時勤務する職員が40人未満のため、任免状況通報の対象機関ではありませんが、職員に対して、障がい者雇用に関する理解の促進を図ります。

(2) 定着に関する目標 (全部局共通)

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に合わせ、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。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標 (全部局共通)

初年度の基準を上回る。

※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを取集します。

(評価方法) 在籍している障がい者に対して、「仕事にやりがいを感じているか」、「生き生きと働いているか」、「業務に満足しているか」という観点でアンケート調査を実施し把握・進捗管理。

(4) キャリア形成に関する目標 (全部局共通)

1～2項目の新たな職域の開拓に努めます。

(評価方法) 人事記録等を基に把握・進捗管理。

6 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

- 障がい者雇用推進者として総務部長を選任。(令和元年9月選任済)
- 障がい者職業生活相談員として総務課人事係職員を選任。(令和元年12月選任済)
- 障がい者雇用推進者を中心とした、障がい者職業生活相談員、障がいのある職員が所属する部署の長、福祉課障がい福祉係が連携する内部体制に加えて、外部機関であるハローワーク、就労支援機関、総合支援学校とも連携及び情報を共有する体制を維持・強化し、障がいのある職員の職場実習、採用、定着のための支援等に対応していきます。
- 障がい者を数人雇用し、その他に室長、支援員という体制で、各部署から依頼された事務補助業務や清掃・除菌・消毒作業等を行う「障がい者ワークステーション」

を設置し、職域の開拓と、障がいのある職員が能力を有効に発揮できるよう努めます。

②人材面

- 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、新潟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ます。
- 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、新潟労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります。
- 職場適応支援事業（ジョブコーチ支援）を活用し、職場適応支援者（ジョブコーチ）による障がい者と職場の双方の職場適応に向けた支援を受けます。

（2）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討します。
- 各部署において「障がい者ワークステーション」へ依頼可能な業務の切出しを随時検討します。
- 新規採用又は部署異動の際には、障がい者と業務の適切なマッチングができていくかを点検し適切な配置に努めます。

（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

- 新規に採用した障がい者については採用面接時に、必要な配慮等を把握し、必要に応じて面談等を行い、継続的な措置を講じます。
- 現に勤務する障がい者についても、アンケート等で職務環境にかかる要望を把握し、環境整備を検討します。
- 措置を講じるに当たっては、障がい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します。

②募集・採用

- 障がい者限定の軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努めます。
- 採用選考に当たり、障がい者からの要望がある場合は、介助員や就労移行支援機関職員の同席等に配慮します。
- ハローワーク、就労移行支援機関、総合支援学校と連携及び情報共有しながら募集活動を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
- ・「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であること」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
- ・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

- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

④キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、研修等の教育訓練を実施します。

⑤その他の人事管理

- 障がいのある職員に対して、必要に応じて人事係担当者が随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等を行います。
- 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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務選定、職場環境の整備等や通院への配慮等を行います。
- 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がい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ます。
- 職場適応支援事業（ジョブコーチ支援）を活用し、障がい者と職場の双方に職場定着のための支援・情報提供・助言を行います。

(4) その他

- 国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達に関する法律に基づく障がい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。
- 障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品を販売する機会を提供します。
- 中小事業主も対象となる公共調達において、認定された中小事業主の評価を加点することについて検討します。