

村上市障がい者活躍推進計画

村上市・村上市教育委員会
令和 2 年 4 月策定
令和 7 年 4 月改定

1 策定の趣旨

「村上市障がい者活躍推進計画」は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」等に基づき、令和 2 年 4 月に策定しました。

この度、令和 6 年度末をもって本計画の計画期間が終了することから、令和 7 年度から 5 年間ににおける本計画を策定し、これまで実施してきた各取組をより一層推進することとし、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場環境整備の実現に向けて取り組んでいくこととします。

2 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とし、計画期間内においても毎年度の取組状況等を把握し、必要に応じて見直しを行います。

3 障がい者雇用の現状と課題

(1) 障がい者雇用率

当市において障がい者雇用率制度の対象となるのは「村上市（市長部局）」及び「村上市教育委員会」ですが、一体的に採用及び人事異動を行っていることから「村上市（市長部局）」及び「村上市教育委員会」については「認定地方機関」としての特例認定を受け、合算した数値により報告しています。

年度	障がい者雇用率	法定雇用率	法定雇用率達成に必要な人数
令和 2 年度	2.56%	2.50%	0 名
令和 3 年度	2.72%	2.60%	0 名
令和 4 年度	2.94%	2.60%	0 名
令和 5 年度	3.01%	2.60%	0 名
令和 6 年度	2.98%	2.80%	0 名

※数値は各年度 6 月 1 日現在のもの

（２）採用の状況

- ・会計年度任用職員の事務補助員の採用において「障がい者対象」を設け、障がい者の積極的な採用に努めています。

（３）今後の課題

- ・法定雇用率が段階的に引き上げられることから、引き続き障がい者の採用を進めていく必要があります。
- ・庁舎のバリアフリー化の推進など、障がいのある職員が働きやすい職場環境づくりを目指して引き続き取組を進めていく必要があります。

４ 目標

（１）採用に関する目標

[目標数値]

障がい者雇用率：当該年６月１日時点の法定雇用率以上

[評価方法]

毎年度の任免状況通報により、現状を把握し、進捗管理を行います

（２）定着に関する目標

[目 標]

不本意な離職者を極力生じさせない

[評価方法]

毎年度の任免状況通報のタイミングで、人事記録や人事評価結果を元に、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行います

５ 取組内容

（１）障がい者の活躍を推進する体制整備

[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（障害者雇用推進者、人事担当）を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。
- ・役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行います。

[人材面]

- ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が発生したときは、速やかに選任し、選任された者（選任予定の者を含む。）全員が、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します。

（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が従来の業務を遂行することが困難となった場合は、障がいの程度に応じ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行います。
- ・ 新規採用又は部署異動、その他随時面談を行い、障がい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

[職務環境]

- ・ 所属長による人事評価面談を通じて、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、継続的に必要な措置を講じます。
- ・ 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。

[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の受入れを積極的に行います。
- ・ 募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能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、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

[働き方]

- ・ ワークライフバランスの実現等を図るため、年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進します。

[キャリア形成]

- ・ 本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。

[その他の人事管理]

- ・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。
- ・障がい者からの要望や障がい特性を踏まえ、通勤への配慮等の措置を可能な範囲で実施します。

(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。