

長岡市障害者活躍推進計画

令和2年3月31日策定
令和7年4月1日改訂

長岡市長
長岡市議会議長
長岡市選挙管理委員会
長岡市代表監査委員
長岡市農業委員会
長岡市消防長
長岡市水道局長
長岡市教育委員会

1 はじめに

令和元年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正されたことに伴い、「障害の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（障害者活躍推進計画）」として、令和2年3月に長岡市障害者活躍推進計画を作成しました。

このたび、本計画の期間が令和7年3月31日に満了することから、令和5年3月に「地方公共団体における障害者の雇用促進について」で総務省より通知された障害者雇用率及び令和5年3月に一部改正された障害者活躍推進計画作成指針を踏まえ、本計画を改訂します。

取組を一体的に実施するため、本市の各機関及びその長との連名で策定・改訂するとともに、障害のある職員がその有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することができるよう働きやすい職場づくりに向け、着実な計画の推進に取り組んでいきます。

2 計画期間

改訂後の本計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。なお、計画期間中であっても必要に応じて見直しを行います。

3 計画の周知・公表

本市では、障害者の職業生活における活躍を推進するため、本計画の内容を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

4-1 障害者雇用の現状

- 機関ごとの障害者雇用率の推移は下表のとおりです。

(各年度共に6月1日現在)

年 度	法定雇用率	市長事務局	水道局	教育委員会
令和2年度	2.5%	2.54%	2.52%	2.51%
令和3年度	2.6%	2.66%	3.75%	2.72%
令和4年度	2.6%	2.69%	3.82%	2.61%
令和5年度	2.6%	2.65%	3.85%	2.96%
令和6年度	2.8%	2.94%	3.95%	3.12%

4-2 職場定着の状況

- 令和2年度から令和6年度までに採用した障害のある方の定着率は下表のとおりです。

区分	採用者数	6か月定着率	1年定着率
常勤職員	8人	100%	100%
非常勤職員	21人	95.2%	95.2%

5 目標

5-1 採用に関する目標

- (1) 市長事務局、水道局、教育委員会

- 目標は、各年6月1日時点での障害者雇用率を当該年度の法定雇用率以上とします。なお、評価方法は、毎年障害者任免状況通報により把握し、評価します。

(2) 議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部

- 障害者の任免状況を通報する組織に該当しませんが、職員に対して、障害者雇用に関する理解の促進を図ります。

5-2 定着に関する目標

- 目標は、以下のとおりとします。

常勤職員：採用後1年間の定着率 100%

非常勤職員（会計年度任用職員）：不本意な離職者を極力生じさせない。

民間企業（障害者求人）における就職後の1年間の定着率は 70.4%^{※1}、国の定着率は 83.4%^{※2}ですが、当市における常勤職員の採用後1年間の定着率が 100%であることから、民間企業よりも高い定着率を目標として設定し、その維持を目指します。

※1 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年）より

※2 国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査（令和2年6月1日時点）より

- 評価方法は、毎年障害者任免状況通報のタイミングで、人事記録等をもとに、前年度採用者の定着状況を把握します。

6 取組内容

6-1 障害者の活躍を推進する体制整備

6-1-1 組織面

- 障害者が相談しやすい体制となるよう、職場の同僚や上司、障害者職業生活相談員及び各部署の人事担当者など、内容に応じた相談先を確保し、障害者に周知します。

- 任命権者ごとに障害者雇用推進者を選任します。なお、令和元年9月に障害者雇用推進者として、総務部長、水道局長及び教育部長を選任しています。
- 障害のある職員が5人以上の機関については、障害者職業生活相談員を選任します。なお、令和元年9月に障害者職業生活相談員として、人事課人事係長及び教育総務課庶務係長を選任しています。

6-1-2 人材面

- 障害者雇用の実務を担う職員は、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などの講習会に参加し、障害に関する理解促進を図ります。
- 所属長やその他の職員は、公募制の研修等により障害に関する理解促進を図ります。

6-2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害のある新規採用職員には、採用から6か月後を目途に所属長による面談等で、業務の適切なマッチングができているかの点検を行います。なお、部署異動があった職員には、自己申告書等を通じて、業務の適切なマッチングができているかの点検を行います。
- 必要に応じて、職務整理表の作成や組織内アンケート等を活用した職務の選定（既存業務の切り出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。
- 必要に応じて、障害のある職員に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

6-3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

6-3-1 職務環境

- 新規に採用する障害者には、必要な配慮事項等を面接時等に確認し、過重な負担にならない範囲で、必要な措置を適切に講じます。

6－3－2 募集・採用

- 障害者に限定した正規職員及び会計年度任用職員の募集を行い、障害者の積極的な採用に努めます。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接時に手話通訳者を配置するなど、過重な負担にならない範囲で、必要な措置を適切に講じます。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障害者を排除し、また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

6－3－3 働き方

- 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇または病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- 会計年度任用職員については、職場の定着支援のために、障害の状況に応じた勤務時間を柔軟に設定します。

6－3－4 キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて、研修等の教育訓練を実施します。

6－3－5 その他の人事管理

- 必要に応じて、人事担当者などによる面談を行い、状況把握を行います。
- 障害者からの要望や障害特性を踏まえ、通勤への配慮等の措置を可能な範囲で実施します。

- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった職員）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、障害者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。

6－4 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します。
- 障害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・制作した物品を販売する機会を提供します。
- 市が物品納入や役務提供などを契約する場合に、障害者を多数雇用している事業所から積極的に調達することで、障害者雇用を支援します。