

胎内市
障がい者活躍推進計画

令和7年3月

目次

I	趣旨	1
II	計画期間	1
III	目標	1
IV	障がい者の活躍推進のための取組	3
1	障がい者の活躍を推進する体制整備	3
2	障がい者の活躍を基本とする職務の選定	3
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備	3
4	その他	4

「害」の表記については、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、原則として平仮名で記載しています。

I 趣旨

令和元年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即し、障害者活躍推進計画の作成が義務付けられ、当市においても令和2年4月に胎内市障がい者活躍推進計画を策定しました。

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、全ての障がい者がその障がい特性や個性に応じて能力が発揮できるよう、アンケートで寄せられた意見等を踏まえ、本計画を改訂します。

II 計画期間

- 令和7年4月1日（令和7年度）～令和12年3月31日（令和11年度）までの5年間とします。
- 計画期間内においても、毎年度、取組状況を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

III 目標

(1) 採用に関する目標

- 各年の6月1日時点における実雇用率※1を法定雇用率以上とする。

【参考】

	R2	R3	R4	R5	R6
法定雇用率	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%	2.8%
実雇用率	1.97%	2.27%	2.61%	3.06%	2.95%

評価方法 毎年 の 任 免 状 況 通 報 に よ り 実 雇 用 率 を 把 握 し ま す 。

※法定雇用率 R6.4以降：2.8% R8.7以降：3.0%

※1 胎内市の市長部局と教育委員会は、障害者雇用率制度上、合算した雇用率を報告する特例認定を受けています。

(2) 定着に関する目標

- 不本意な離職者を極力生じさせない。

【参考】

	R2	R3	R4	R5	R6
採用者(人)	3	3	2	3	1
採用から6月後	100%	100%	100%	100%	100%
採用から1年後	66.7%	100%	100%	66.7%	100%

評価方法 毎年の任免状況通報の時期に定着状況を把握します。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメント※2に関する目標

- 満足度に関し、現在の仕事内容に対する満足度（「満足」「やや満足」）の割合を80%以上とする。

【参考】

	R2	R3	R4	R5	R6
割合	62.5%	90.0%	78.6%	83.6%	78.6%

- ワーク・エンゲージメントに関し、「現在、生き生きと働いている」の割合が前年度を下回らない。

【参考】

	R2	R3	R4	R5	R6
割合	75.0%	90.0%	71.4%	76.9%	78.6%

評価方法 在籍している障がい者に対し、アンケート調査を実施し、把握する。

※2 ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得て生き生きとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるものです。

IV 障がい者の活躍推進のための取組

1 障がい者の活躍を推進する体制

(1) 障害者雇用推進者の選任

- 障害者雇用推進者として総務課長を選任します。

(2) 障害者雇用推進チームの設置

- 障害者雇用推進者、財政担当者、人事担当者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、必要に応じて同チームの下に実務者チームを設置します。
(他の任命権者と連携)
- 年1回、本計画の実施状況の点検を行います。

(3) 職員の理解促進

- 障害者職業生活相談員を選任し、選任された者（選任予定の者を含む。）について、新潟労働局が開催する職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 障がい者が配置されている部署の職員に対し、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」を適宜、受講するよう促します。

2 障がい者の活躍を基本とする職務の選定

- 障がい者の特性や能力、業務等に対する希望を把握するため、年に1回以上職務整理表の作成や組織内アンケートを実施し、本人に合った業務の割振り又は職場の配置等について検討します。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備

(1) 職務環境

- 障がい者からの要望を踏まえ、基礎的環境の整備や就労支援機器（拡大読書器、読上げソフトなど）の購入を検討します。
- 障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化を検討します。
- 新規に採用した障がい者については、定期的に面談を実施することで必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、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、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

- 学生を対象としたインターンシップの中で障がいのある学生の受入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業の利用者等を対象とした職場実習の受入れを行います。
- 一般職員の募集と併せて、簡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を踏まえ、面接における手話通訳者を配置することや、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい者特性への配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること
 - ・「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

(3) 働き方

- 時間単位の年次有給休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- 本人の希望に応じ、短時間労働による就業も促進します。

(4) キャリア形成

- 任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を踏まえた職務選定を行います。
- 本人の希望を踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施します。

(5) その他人事管理事業

- 定期的な面談の設定や声掛け等を通じた状況把握・体調の配慮を行います。
- 人事評価に基づく業務目標の設定等に当たっては、業務実績やその能力等を踏まえて目標を設定します。
- 中途障がい者※3について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定や職場環境の整備等の取組を行います。

※3 中途障がい者とは、在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。

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。