障がい者活躍推進計画

令和２年４月策定　新発田市
令和６年３月改定

Ⅰ　策定にあたって

１　策定の趣旨

○　当市においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）」等に基づき、職員採用試験における障がいのある職員の採用や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用の取組を進めてきました。

○　しかしながら、平成３０年８月、国や地方公共団体の機関において、障がい者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上が判明し、当市においても、職員数の解釈に一部誤りがあることが判明し、数値を修正することとなりました。

○　その後、平成３０年１０月には、新潟労働局がこれまで示してきた雇用率の算定対象に含める非常勤職員の取扱いに誤りがあり、変更することとなったことを受け、当市の数値について再度算定した結果、対象職員数が大幅に増加し、法定雇用率を下回ることとなりました。

○　また、令和元年６月に障害者雇用促進法が改正され、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、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を着実に進めていくため、「障害者活躍推進計画」を作成することとなりました。

○　本計画は、改正後の障害者雇用促進法第７条の２第１項及び第７条の３第１項の規定に基づいて国が定めた「障害者活躍推進計画作成指針」に即して、当市における実態や職員の意見も踏まえて策定しました。

○　今後、本計画に基づき、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい環境づくりに向けて、取組を進めてまいります。

２　計画の基本事項

⑴　計画の対象者

○　市長部局の職員を対象とします。

⑵　計画期間

○　令和２年４月１日から令和７年３月３１日までの５年間を計画期間とします。

○　計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検結果を踏まえ、必要に応じた対策の実施を検討するなど、状況に応じて見直しを行います。

⑶　周知・公表

○　作成後、１か月以内に市ホームページで公表するとともに、庁内グループウエア等により、職員に周知します。

○　毎年度、前年度の取組状況及び目標に対する実績等についても公表を行います。

Ⅱ　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っているのは「新発田市（市長部局）」と「新発田市教育委員会」ですが、実質、一体的に採用及び人事異動を行っていることから、「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	障がい者雇用者数	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
平成 27 年度	19 名	1.63%	2.3%	7 名
平成 28 年度	20.5 名	1.67%	2.3%	7.5 名
平成 29 年度	21.5 名	1.73%	2.3%	6.5 名
平成 30 年度	24.5 名	2.04%	2.5%	4.5 名
令和元年度	26.5 名	2.18%	2.5%	3.5 名
令和 2 年度	28.5 名	2.43%	2.5%	0.5 名
令和 3 年度	31 名	2.62%	2.6%	0 名
令和 4 年度	31 名	2.62%	2.6%	0 名
令和 5 年度	33.5 名	2.86%	2.6%	0 名

※　数値は各年度の６月１日現在のもの

※　雇用者数は、障がい者雇用率制度の算定基準に基づいた人数（例：重度障がい者は２名として計算、週の勤務時間が２０時間以上３０時間未満の職員は０．５人として計算するなど）。

※　平成２７～３０年度の数値は、平成３０年１０月に新潟労働局が雇用率の算定対象を変更したことに伴い、再計算したもの。

２　採用の状況

⑴　正職員

○　平成１８年度から、職員採用試験の事務職に「身体障がい者区分」を設け、これまでに１１名を採用してきました。

○　令和元年度の試験においては、受験資格年齢を前年度の上限４０歳から５０歳に緩和したほか、知的及び精神障がい者も新たに対象に加えました。さらに令和５年度の試験からは、受験資格年齢を上限５５歳に緩和しました。

⑵　臨時・パート・嘱託職員

○　毎年度、職員選考のために登録申込みの募集を行う際、障がいのある方にも積極的に周知しているほか、配慮が必要な場合には申し出てもらうなど、雇用促進に努めています。

３　採用後の定着に向けた取組状況

○　ハード面の整備として、特に平成２９年１月に移転した本庁舎ではバリアフリー化が進み、その他の庁舎等においても、多目的トイレやスロープの設置を行っています。

○　歩行が困難な職員については、駐車場のスペースに配慮するほか、私有自動車の公務使用を許可するなどの運用を行っています。

○　障がいのある職員の配置にあたっては、通勤や勤務中の物理的な動線、時間外勤務の状況等、可能な範囲で配慮を行っています。

４　今後の課題

⑴　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。

⑵　法定雇用率の達成のみにとどまらず、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取組を進めていく必要があります。

Ⅲ　目標

１　採用に関する目標

⑴　目標数値

障がい者雇用率

【令和元年６月１日時点】２．１８％

↓　５年間

【令和６年６月１日時点】２．８％　＝法定雇用率の達成

※　法定雇用率は、現在は２．６％ですが、令和６年４月に２．８％、令和８年７月には３．０％に段階的に引き上げられる予定になっています。

⑵　評価方法

新潟労働局への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

⑴　目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

⑵　評価方法

毎年度の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握し、評価を行います。

３　満足度に関する目標

⑴　障がいのある職員の満足度

初年度の基準を上回ることを目標とします。

（令和２年３月の調査結果：平均３．９点／５点満点）全１９名中１４名回答

⑵　評価方法

障害者手帳を所持する職員を対象に年１回アンケート調査を実施し、満足度を把握します。

＜アンケート調査の内容＞

・全６項目（市職員として働くことへの全体評価、業務内容、業務量、物理的な作業環境、相談体制等の職場環境、勤務する上での障がいへの配慮）及び自由記載

・「満足」５点、「やや満足」４点、「どちらでもない」３点、「やや不満」２点、「不満」１点

Ⅳ　取組内容

１　障がい者の雇用を推進する体制整備

⑴　推進体制

○　人事課長を障害者雇用推進者として選任します。

○　人事課のメンタルヘルス専門員を既に障害者職業生活相談員に選任しておりますが、障がいのある職員がより相談しやすい雰囲気をつくるため、人事課に庁内相談窓口を設置することとし、産業医とも連携しながら、支援体制を整えます。

○　計画の検証・見直しを行う場合には、障害者雇用推進者をリーダーとし、関係課の職員を構成員とする「障がい者雇用・活躍推進チーム」を設置します。

○　また、障がいのある職員には、年に１回アンケート調査（満足度）を実施することで、現状把握や計画の検証・見直しに活用します。

⑵　人材育成

○　障害者職業生活相談員について、新潟労働局が開催する障害者生活相談員資格認定講習を受講させ、障がいへの理解を深め、適切な支援を実施します。

○　また、職場内において、障がい者の活躍推進についての理解を深めることも重要であることから、管理職を含めた全職員を対象とし、各種研修や講座への積極的な参加を促します。

２　職務の選定及び創出

○　障がいのある職員が能力を発揮するために、引き続き、個々の職員の障がい特性や意向も踏まえながら、配置部署を決定していきます。その際、必要に応じて、職業生活相談員や産業医の意見も取り入れます。

○　特に会計年度任用職員（臨時・パート・嘱託職員）については、職員が希望する職種や勤務しやすい勤務形態等とマッチングするよう、業務の切り出しや創出に取り組みます。

３　採用に関する取組

○　募集及び採用にあたり、以下の取扱いは行わないことを徹底します。

・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。

○　正職員の職員採用試験において、様々な障がいのある方が受験しやすい環境を整えつつ、就労支援機関等を通じて試験実施の情報を広く周知し、さらに採用を推進します。

○　会計年度任用職員（臨時・パート・嘱託職員）の募集をするにあたっては、障がいのある方が希望する職種や勤務形態等について、面談等を活用してマッチングしながら採用を進められるよう努めます。

４　服務・人事管理に関する取組

○　体調管理に配慮し、時間単位の年次有給休暇や通院に係る療養休暇の利用を促進します。

○　職員の希望も踏まえ、障害者職業生活相談員、産業医、健康管理担当者等による面談を実施し、状況把握や体調配慮等、必要な支援を行います。