

第2次上越市障害者活躍推進計画

令和7年4月1日

上越市
上越市議会
上越市選挙管理委員会
上越市監査委員
上越市農業委員会
上越市教育委員会
上越市ガス水道局

目 次

1	はじめに	1
(1)	計画策定の趣旨	1
(2)	第1次障害者活躍推進計画の検証及び本計画における対応	3
①	障害者雇用の推進.....	3
②	働き続けられる職場環境の整備.....	3
③	働く意欲及び満足度の向上.....	4
2	計画期間	5
3	計画の対象者	5
4	計画の位置付け	5
5	計画の推進体制	6
(1)	計画の策定主体及び責任者	6
(2)	計画の推進体制	6
6	目標とその達成に向けた取組	7
(1)	障害者の雇用の推進	8
①	目標.....	8
②	評価方法.....	8
③	具体的な取組.....	8
(2)	働き続けられる職場環境の整備	10
①	目標.....	10
②	評価方法.....	10
③	具体的な取組.....	10
(3)	働く意欲及び満足度の向上	12
①	目標.....	12
②	評価方法.....	12
③	具体的な取組.....	12
7	その他	13

1 はじめに

(1) 計画策定の趣旨

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害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て、障害のある職員が職場で活躍できるための取組を進める障害者活躍推進計画を策定し、公表することが国及び地方公共団体に義務付けられました。

こうした国の動向を踏まえ、当市では令和2年4月に5年間の第1次障害者活躍推進計画を策定し、障害のある職員が障害の特性や個性に応じて能力を発揮し、職場において自分らしく活躍できるよう、採用・定着・活躍のそれぞれの分野で取組を推進してきました。

その一例として、採用の分野では、インターンシップや職場実習の受入れを積極的に行うとともに、採用試験において障害種別を問わず応募できる枠を設定する取組を進めてきました。

また、定着の分野では、職員自身が思い描いたキャリアデザインや障害の状況を踏まえた適材適所の配置を行ってきたほか、活躍の分野では、所属長と定期的な面談の機会を設けるなど、障害のある職員が生き生きと働くことができる環境も整えてきました。

こうした取組の結果、令和6年6月1日時点で66人（令和2年6月1日時点55人）の障害のある職員が在籍し、様々な職場で日々の業務に精励しています。

この度、第1次障害者活躍推進計画の計画期間が終了することを受け、これまでの取組と効果を検証するとともに、この間の法改正や障害者雇用を取り巻く動向や、障害のある職員等の意見を目標や取組に反映して、本計画を策定しました。引き続き、障害のある職員一人一人が障害の特性や個性に応じて能力をより一層発揮し、職場において自分らしく活躍できるよう取組を推進します。

＜障害者雇用における当市の主な取組と国の動き＞

	当市の取組	国の動き
平成 7 年	身体に障害のある人の採用を開始	
平成 10 年		知的障害者を法定雇用率 ^{※1} の算定基礎に追加
平成 28 年	非常勤職員採用試験において障害種別を限定しない募集を開始	障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の義務化
平成 29 年	障害のある人を対象とした職場実習を開始	
平成 30 年		<ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者を法定雇用率の算定基礎に追加 ・公務部門における障害者雇用の不適切計上が判明
令和元年	正規職員採用試験において障害種別を限定しない募集を開始（春・秋に各 1 回実施）	
令和 2 年	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者活躍推進計画策定 ・障害のある会計年度任用職員採用試験（12 月試験）を実施 	障害者活躍推進計画の策定及び公表の義務化
令和 5 年		<ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者の法定雇用率に算入に係る特例措置を延長 ・職業能力の開発及び向上に関する措置が雇用主の責務として明確化
令和 6 年	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校の職場実習を受入れ開始 ・障害のある会計年度任用職員採用試験（9 月試験）を実施 	重度障害又は精神障害のある特定短時間労働者等を法定雇用率に算入

¹ 法定雇用率とは

国及び地方公共団体は、職員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務が課されている（障害者雇用促進法 38 条第 1 項）。令和 6 年 6 月 1 日時点の地方公共団体の法定雇用率は 3.0%（なお、経過措置により令和 8 年 6 月 30 日までは 2.8%）と定められている（障害者雇用促進法施行令第 2 条及び改正政令附則第 3 条第 1 項関係）。

(2) 第1次障害者活躍推進計画の検証及び本計画における対応

① 障害者雇用の推進

○第1次障害者活躍推進計画（以下「前計画」という。）の検証

- ・前計画において、「市全体の障害者雇用率 令和2年度 2.6% 令和6年度 2.7%」という目標値を定め、職場実習の受入れのほか、会計年度任用職員の勤務開始時間を調整するなどの取組を進めてきました。
- ・令和6年6月1日時点の市全体の障害者雇用率は2.83%であり、目標値及び法定雇用率2.8%を上回っており、取組の効果が確認されました。

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
上越市	2.55%	2.72%	2.60%	2.70%	2.83%
法定雇用率	2.5%		2.6%		2.8%

※各年6月1日時点

○本計画における対応

- ・令和6年4月1日の法定雇用率引上げに合わせて施行した経過措置が令和8年6月30日に終了し、法定雇用率が3.0%となる予定であり、以降も継続的に引上げられることが想定されます。
- ・地方公共団体は民間事業主に対して率先垂範する立場であり、法定雇用率を継続的に達成する必要があることから、前計画における取組を引き続き実施するとともに、会計年度任用職員については業務内容等を踏まえ、短時間の勤務による任用も検討を進めます。

② 働き続けられる職場環境の整備

○前計画の検証

- ・前計画において、「職場への定着率 採用から6月後、1年後ともに100%」という目標値を定め、組織内のサポート体制の整備や相談窓口の周知、就労支援機器の導入などの取組を進めてきました。
- ・前計画期間（令和2年4月から令和6年3月まで）における障害のある職員の定着率は次のとおりで、概ね目標を達成しています。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
6か月後	100%	100%	100%	100%	100%
1年後	100%	75%	100%	100%	67% (見込み*)

※令和6年12月1日時点

- ・なお、令和3年度及び6年度には辞職者が生じ、目標未達成となりましたが、いずれも職場環境や合理的配慮不足を理由とする辞職ではなく、療養や市の責によらない転職のための辞職となっています。

○本計画における対応

- ・障害種別を問わず、誰もが安心して業務に従事できるようにするため、前計画における取組を引き続き実施するほか、在宅勤務の活用により多様な働き方の推進を図るなど、働き続けられる職場環境の整備に取り組みます。

③ 働く意欲及び満足度の向上

○前計画の検証

- ・前計画において、「働く意欲及び満足度についてアンケートを行い、「満足」又は「やや満足」の割合で前年度を上回ることを目標に定め、面談等を通じた状況把握や助言や配慮を行ったほか、障害者技能競技大会に参加する場合の支援等の取組を進めてきました。
- ・各年度当初に実施したアンケートの結果は次のとおりで、令和6年を除いて目標を達成しています。

単位：件

	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	計	やや満足以上の割合
R2 年度	6	6	5	1	0	18	66.7%
R3 年度	10	3	0	4	0	17	76.5%
R4 年度	13	10	3	3	1	30	76.7%
R5 年度	21	11	5	3	1	41	78.0%
R6 年度	17	12	9	2	1	41	70.7%

- ・なお、令和6年度が未達成となった要因は、前計画に基づく各種取組が庁内に浸透し、現在の職場環境が自然なこととして受け止められ、「普通」と回答した職員が増加したためであると考えており、不満を感じている職員数が減少していることからも、前計画に基づく取組の効果があったものと考えています。

○本計画における対応

- ・前計画における取組を引き続き実施するとともに、可能な限り本人の意向を踏まえた対応を行うことにより、意欲をもって働くことができる職場づくりに取り組みます。
- ・なお、前年度の満足度を上回り続ける目標には限界があることから、新たな目標を定めることとします。

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（5年間）

- ・計画期間中は、本計画の目標の達成状況や取組の実施状況を毎年度点検し、必要に応じて見直しを行います。
- ・実施状況等について、市ホームページに掲載します。

3 計画の対象者

- ・本計画において対象となる障害のある職員は、障害者雇用促進法第2条第1号の障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な職員をいう）のある職員とします。

4 計画の位置付け

- ・本計画は、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき策定します。
- ・当市の「人材育成方針」や「第5次ひとにやさしいまちづくり推進計画」、「第5次人権総合計画」、「障害者福祉計画」、「市長部局、議会事務局及び行政委員会における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」等、各種計画等との整合・連携を図ります。
- ・また、各機関が事業主として策定する職員向けの計画においては、本計画との整合・連携を図ります。

5 計画の推進体制

(1) 計画の策定主体及び責任者

本計画は、下記の任命権者がそれぞれ策定したものであり、各任命権者が選任した障害者雇用推進者^{※2}は、責任をもって計画を推進します。

任命権者	機関	障害者雇用推進者
市長	市長部局	人事課長
市議会議長	議会事務局	議会事務局長
市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局	選挙管理委員会事務局長
市代表監査委員	監査委員事務局	監査委員事務局長
市農業委員会	農業委員会事務局	農業委員会事務局長
市教育委員会	教育委員会事務局	教育総務課長
市ガス水道事業管理者	ガス水道局	ガス水道局総務課長

(2) 計画の推進体制

本計画の推進に当たり、障害者雇用推進者、財政・福祉関係課、障害のある職員を構成員とする「障害者活躍推進委員会」を設置し、取組の進捗状況の点検や見直し等を行います。

選定区分	課等名・役職
障害者雇用推進者	人事課長
	議会事務局長
	選挙管理委員会事務局長
	監査委員事務局長
	農業委員会事務局長
	教育総務課長
	ガス水道局総務課長
予算編成事務所管課	財政課長
障害者福祉事務所管課	福祉課長
障害のある職員	7人

² 障害者雇用推進者とは

障害者の雇用の促進及び安定を図るため、障害者雇用促進法第78条第1項の規定により、国及び地方公共団体の任命権者に対し、障害者雇用推進者の設置が義務付けられており、次の業務を行います。

- ① 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ② 対象障害者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ③ 対象障害者の採用に関する計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ④ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ⑤ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

6 目標とその達成に向けた取組

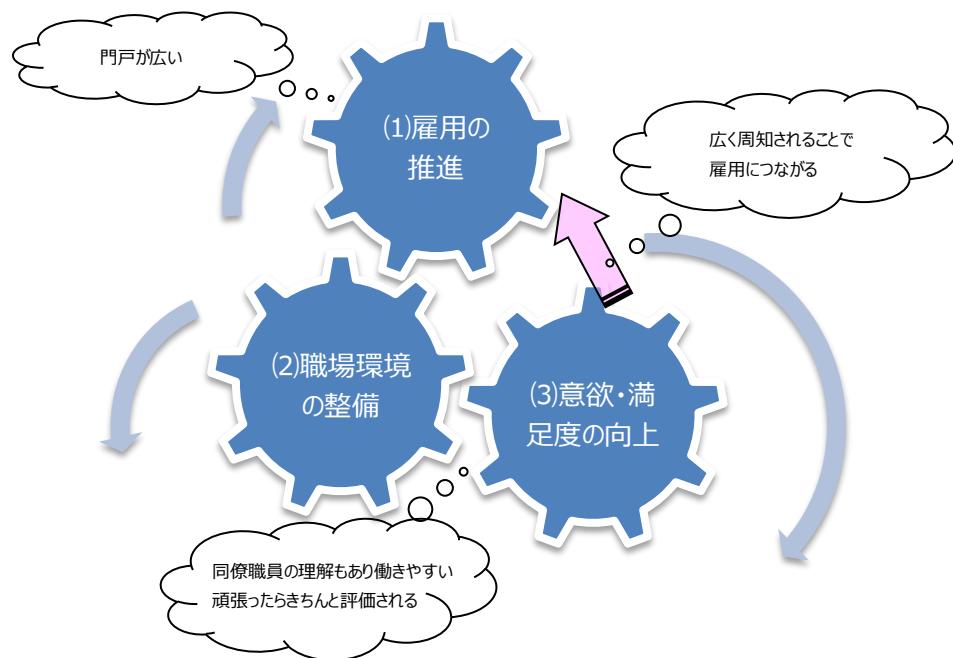
当市の課題を踏まえ、次の3つの目標を設定し、各機関の実態に即した具体的な取組を進めていきます。

- (1) 障害者の雇用の推進
- (2) 働き続けられる職場環境の整備
- (3) 働く意欲及び満足度の向上

それぞれの目標は、個々に達成を目指すものではありません。例えば、職場環境の整備により働く意欲の向上が図られ、働きやすい職場であることを職員採用説明会で広く周知することにより、雇用の推進に結び付くことを期待しています。

このような相互作用やプラスの連鎖を生み出しながら、当市の障害のある職員を取り巻く環境の改善・向上を図ります。

＜各目標の関連について（イメージ）＞



＜各取組における主体について＞

障害者雇用推進者	…各任命権者が選任（6ページの5「(1) 計画の作成主体及び責任者」を参照）
所属長	…障害のある職員が所属する課等の長
サポート職員	…採用した障害のある職員に対して、障害のために行えない業務や相談等の支援を行う職員
人事担当部署	…人事課

(1) 障害者の雇用の推進

① 目標

毎年6月1日時点における市全体の障害者雇用率を、法定雇用率以上にします。

※市長部局において一元的に正規職員の採用及び異動事務を行っていること、また、雇用率の算定上、合算が認められていることから（平成23年3月22日付け新潟労働局長から特例認定）、各機関の障害者数を合算し、各機関共通の目標として設定します。

② 評価方法

- ・毎年の任免状況通報^{※3}により把握・進捗管理を行います。

③ 具体的な取組

◎不適切な取扱いの禁止

◆障害者雇用推進者、所属長及び人事担当部署

- ・募集・採用に当たっては、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、以下の取扱いを行いません。
 - ▷ 特定の障害を排除、又は特定の障害に限定
 - ▷ 自力で通勤できることといった条件を設定
 - ▷ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定
 - ▷ 「就労移行支援事業所^{※4}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
 - ▷ 特定の就労移行支援事業所からのみの受入れを実施

◎円滑な就労に資する取組

◆所属長

- ・大学生を対象としたインターンシップ（就業体験）の中で、障害のある学生の受入れを行います。

◆人事担当部署

- ・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を年1回以上行います。また、各機関は職場実習の受入れを積極的に検討します。
- ・職員採用を目的とした学生向けの各種説明会において、障害のある職員の活躍の状況や当市における障害のある人の雇用の取組を周知します。

³ 任免状況通報とは、障害者雇用促進法第43条第7項の規定により、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を厚生労働大臣等に報告するもので、官民を問わず、一定規模以上の事業主に義務付けられています。

⁴ 就労移行支援事業所では、一般就労への移行に向けて、事業所内での生産活動等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場開拓、就労後の職場定着のための支援等を実施しています。

- ・正規職員としての採用が内定した障害のある人について、希望に応じて、採用前に会計年度任用職員として勤務できるよう配慮します。

◎職務の選定・創出

◆人事担当部署、各所属長

- ・障害のある人の職場実習の受け入れ先の選定や定員要求における業務内容報告により、年1回以上、職務の選定及び創出について検討を行います。
- ・会計年度任用職員の募集・採用に当たっては、業務内容を踏まえ、短時間の勤務による任用も検討します。

◎通勤面の配慮

◆所属長

- ・自家用車での通勤の場合には、障害者専用駐車場のほか、庁舎から至近の駐車場を確保するよう配慮します。
- ・障害のある会計年度任用職員が、公共交通機関を利用して通勤する場合は、勤務開始時間を変更するなど配慮します。

◎その他の取組

◆人事担当部署

- ・次ページ以降に記載している「(2) 働き続けられる職場環境の整備」及び「(3) 働く意欲及び満足度の向上」に資する具体的な取組について広く周知することにより、雇用の推進を図ります。

(2) 働き続けられる職場環境の整備

① 目標

採用から1年後の職場への定着率を100%にします。

※定着率の対象者は、障害者雇用率制度の対象職員とします。

※中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者）や採用後に障害者であることが明らかになった職員及び市の責によらない事由による辞職者は、定着率の対象者に含めません。

※会計年度任用職員のうち次の者は、定着率の算定基礎となる辞職者に含めません。

- ・任用期間満了後、勤務成績が良好であるものの、任用時の業務区分に欠員がなく、再度の任用ができなかった者
- ・条件付採用期間中の勤務成績の判定において、正式採用を否とした者

② 評価方法

- ・毎年度末に、人事記録を基に前年度採用者の定着状況を把握します。

③ 具体的な取組

◎相談しやすい体制の確立

◆人事担当部署

- ・組織内的人的サポート体制を整備し、相談先等の情報を全職員に周知します。
- ・障害者就業・生活支援センター^{※5}等の就労支援機関と連携体制を構築するとともに、当事者だけでの問題解決が困難な場合には、必要に応じて就労支援機関や医療関係者等に対して助言等を求めます。

◆所属長

- ・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^{※6}」の活用等により、就労支援機関等と障害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。
- ・本人の希望により相談等の支援を行う「サポート職員」を指定します。
- ・新たに採用した障害のある職員が、採用後3ヶ月が経過するまでは月1回面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

⁵ 障害者就業・生活支援センターとは

障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施する機関。県内には、上越圏域を含む各障害保健福祉圏域（7圏域）に設置されています。

⁶ 精神障害者等の就労パスポートとは

障害者が、働くまでの自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール。厚生労働省が作成。

- ・本人が希望により適宜面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

◎働きやすい職場環境の整備

◆人事担当部署

- ・障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します。

◆所属長

- ・障害のある職員の事情や意向に基づき、休憩時間の弾力的な設定に努めるとともに、正規職員については在宅勤務制度の活用（月4回まで）により、多様な働き方を推進します。
- ・定期的な通院に伴う、時間単位の病気休暇など、各種休暇の利用を促進します。
- ・障害のある職員が希望する残存機能の維持又は回復に係る通院及び研修等に参加できるよう、必要な業務調整等に取り組みます。

◎障害のある職員に対する知識・理解を深めます

◆障害者雇用推進者

- ・障害者職業生活相談員^{※7}に選任する職員（令和2年度末までの経過措置における要件のみを満たす職員のうち、令和3年度以降も引き続き選任を予定する職員を含む）に対し、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確実に受講させます。

◆人事担当部署

- ・新潟労働局等の外部機関が開催する研修を周知するほか、国等が作成した各種ハンドブックや必要に応じて作成した資料を職員に提供します。

◆人事担当部署及び所属長

- ・特別支援学校等が実施する職場実習を積極的に受け入れ、障害のある人に対する職員の理解を深めます。

◆所属長

- ・外部機関が開催する研修や、市内部で行う障害者差別解消法に関する研修会等を通じて、障害に対する基礎知識を習得できるよう、サポート職員はもとより、その他の職員についても研修への参加を配慮します。

⁷ 障害者職業生活相談員とは

障害者数が5人以上の国及び地方公共団体において、障害者雇用促進法第79条第1項の規定により、障害者職業生活相談員の設置が義務付けられ、概ね次の事項についての相談・指導を行います。

令和元年度現在、当市では、市長部局と教育委員会事務局が該当し、人事課人事係長、教育総務課庶務係長が選任されています。

- ① 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
- ② 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関するこ
- ③ 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関するこ
- ④ 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関するこ
- ⑤ 障害者の余暇活動に関するこ
- ⑥ その他障害者の職場適応の向上に関するこ（必要に応じて障害者である職員に対する日常的な相談・指導を担当する各部署の支援担当者からの相談に応じることや、その相談について外部人材につないで助言を求めるこを含む）

(3) 働く意欲及び満足度の向上

① 目標

働く意欲及び満足度に関するアンケートの平均点数を4点（やや満足）以上にします。

※アンケートは5点（満足）、4点（やや満足）、3点（普通）、2点（やや不満）、1点（不満）の5段階で回答します。

② 評価方法

- 毎年、障害のある職員へのアンケート調査を行うことにより把握します。

③ 具体的な取組

◎適正な評価・助言、適材適所による意欲の向上

◆人事担当部署

- 所属長へのヒアリングや本人からの自己申告書等を基に、障害のある職員と業務とのマッチングを点検した上で、適材適所の配置を行います。
- 中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備や通院への配慮、キャリア形成等の取組を行います。

◆所属長

- 人材育成を意識しつつ、人事評価の期首・期末面談、自己申告書の提出時の面談等で障害の特性や適性を把握し、適切な助言や合理的配慮^{※8}を実施します。

◎社会貢献を兼ねたスキルアップ等

◆人事担当部署

- 選択式eラーニング研修、資格取得支援制度、職員グループが行う研修への支援、自己啓発休業及び修学部分休業等の制度により、職員自らのキャリアデザインに応じた自己啓発、自己研鑽に資する取組を支援しま

◆人事担当部署及び所属長

- 障害のある職員が、特別支援学校等の当市の人材確保につながる機関からの要請を受けて行う講師対応について、職員の資質向上にも寄与する

⁸ 合理的配慮とは

その事務又は事業を行うに当たり、障害のある人から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害のある人の権利利益を侵害することとなるないよう、当該障害のある人の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮の提供をしなければならないこととされています（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律第7条第2項）。具体例は次のとおりです。

- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを渡すなどする（物理的環境の配慮）。
- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いる（意思疎通の配慮）。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する（ルール等の柔軟な変更）。

ことから、職務専念義務⁹を免除します。

- ・アビリンピック（障害者技能競技大会）や、障害者団体などの要請に基づき、スポーツの大会等に参加する際は、職務専念義務の免除などの支援を行い、職員の意欲向上や生活の充実を図ります。
す。

◎配慮等の要否の確認について

◆所属長

- ・障害があることを知らせる人の範囲や配慮の要否等について人事課から本人に聞き取りを行い、所属長に共有した上で、本人の意向を踏まえた対応を行います。

7 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。

⁹ 職務専念義務とは

地方公務員法第35条において規定されている、職員の職務遂行上の最も基本的な義務。

第35条 職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除くほか、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

第2次上越市障害者活躍推進計画
(令和7年4月1日策定)

上越市総務部人事課
〒943-8601 新潟県上越市木田1-1-3
電話 025-526-5111 (代表)
E-mail jinji@city.joetsu.lg.jp