

令和6年度 上越市障害者活躍推進計画に係る目標達成状況等一覧

【新】：新たな取り組み、【拡】：拡充を行った取り組み、【継】：継続した取り組み

目標区分	目標	達成状況	主な取組実績	考察及び来年度の方針（案）																																
(1) 障害者の雇用の推進	市全体の障害者雇用率 ・令和2年6月1日 …2.6%以上 ・令和6年6月1日 …2.7%以上	達成 ・令和6年6月1日 …2.83% (法定雇用率：2.80%) 《参考》 令和5年6月1日 …2.70% (法定雇用率：2.60%)	<p>【継】○募集・採用に当たり、特定の障害に限定するなどの不適切な取扱いをしない</p> <p>【拡】○障害のある人を対象とした採用試験の実施</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>正規職員</th> <th colspan="2">会計年度任用職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>開催時期</td> <td>9月</td> <td>9月(拡充)</td> <td>12月</td> <td>1月</td> </tr> <tr> <td>申込者</td> <td>9人</td> <td>6人</td> <td>11人</td> <td>9人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【拡】○職場実習の実施</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>実習受入れ先</th> <th>R6</th> <th>(参考) R5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人事課(学校教育課)</td> <td>8人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合政策課</td> <td></td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>保育園</td> <td></td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>ガス水道局管路課</td> <td></td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>8人</td> <td>3人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【継】○障害特性に応じた職務の選定(職場実習の受入れ先所属へのヒアリングや定員要求における業務内容報告等に基づき、障害の特性に応じた職務を選定)</p> <p>【継】○外部団体と連携した職場への受入れ態勢の整備(障害者就労支援機関を通じた利用者の実態把握、障害の特性を踏まえた職務内容や実習内容の相談)</p>	区分	正規職員	会計年度任用職員		開催時期	9月	9月(拡充)	12月	1月	申込者	9人	6人	11人	9人	実習受入れ先	R6	(参考) R5	人事課(学校教育課)	8人		総合政策課		1人	保育園		1人	ガス水道局管路課		1人	合計	8人	3人	<p>○令和9年度以降の報告においては、経過措置の終了に伴い法定雇用率が3.0%となることから、引き続き計画的かつ積極的に採用を進めていく。</p> <p>○今年度、各種取組を実施した結果、令和7年6月1日の雇用率は、法定雇用率2.8%を達成する見込みである(法定雇用率の達成状況は、新潟労働局に報告する「障害者任免状況通報」により判定)。</p> <p>○職場実習の事前説明会を会場とオンラインのハイブリッドで実施したところ、新たな障害者就労支援機関の参加があり、実習参加者の裾野を広げることができた。引き続き、所属や障害者就労支援機関等との意見交換を行い、新たな職務の選定や職場実習の拡充など雇用態勢の整備を図る。</p> <p>○近年の障害者雇用促進法改正の趣旨を捉え、会計年度任用職員の募集・採用に際して、業務内容に応じて、短時間の勤務による任用も検討する。</p>
区分	正規職員	会計年度任用職員																																		
開催時期	9月	9月(拡充)	12月	1月																																
申込者	9人	6人	11人	9人																																
実習受入れ先	R6	(参考) R5																																		
人事課(学校教育課)	8人																																			
総合政策課		1人																																		
保育園		1人																																		
ガス水道局管路課		1人																																		
合計	8人	3人																																		
(2) 働き続けられる職場環境の整備	職場への定着率 ・採用から6月後、 1年後ともに100%	未達成 令和7年1月1日現在 ・採用から6月後…100% ・採用から1年後…67% (見込み) 《参考》 前年度 ・採用から6月後…100% ・採用から1年後…100%	<p>【継】○障害のある職員からの要望を踏まえた就労機器の導入</p> <p>【継】○市役所内の相談窓口の周知</p> <p>【継】○外部団体や専門職員と連携したサポート体制の構築(障害の特性を踏まえた職務内容やソフト・ハード面におけるサポートの相談)</p> <p>【継】○新たに採用した障害のある職員に対して、本人の希望により相談等の支援を行う「サポート職員」の設置</p> <p>【継】○新たに採用した障害のある職員に対して、採用後3月が経過するまでは、月1回、所属長による面談を実施</p> <p>【継】○人事課による面談と職場巡視の実施(適宜)</p> <p>【継】○市内部で行う障害者差別解消法に関する研修の実施</p> <p>【継】○本人との相談により、障害者専用駐車場又は庁舎から至近の駐車場の確保</p> <p>【継】○障害者職業生活相談員資格認定講習(新潟労働局)を人事課職員が受講</p> <p>【新】○約1か月間にわたる残存機能を有効活用するための訓練に参加できるよう、必要な業務調整等に取組んだ</p> <p>【新】○吉川高等特別支援学校が実施する職場体験を柿崎区総合事務所で受入れ</p>	<p>○採用から1年以内の辞職者が生じたが、市の責によらない転職のための辞職であり、職場環境や合理的配慮の不足に起因するものではなかった。職場実習の活用と任用後のサポートや職場へのフォローを継続し、定着率向上を図る。</p> <p>○新採用職員へのサポート職員の設置や人事異動のあった障害のある職員と所属長との面談を、いつでも誰もが使用できる制度に見直し、その周知を図る。</p> <p>○個別相談について、引き続き人事課職員による訪問やオンライン面談等により木田庁舎以外で勤務する職員に配慮するとともに、対象職員の見つけやすい媒体で周知を行う。また、人事異動等の機会を捉え、必要に応じて所属長に対し、職場における相談の窓口となる職員を選定するよう依頼する。</p> <p>○吉川高等特別支援学校がカリキュラムの一環として実施する職場体験を市役所として初めて受入れた。今後も幅広い所属での職場実習の受け入れや職員研修等を通じ、職員の障害のある人への理解を深める</p>																																
(3) 働く意欲及び満足度の向上	働く意欲及び満足度の向上 ・働く意欲及び満足度について、前年度を上回るものとする。	未達成 ○「満足」又は「やや満足」の割合…70.7% 《参考》 前年度…78.0%	<p>【継】○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</p> <p>【継】○所属長からの面談等を通じて、適切な助言や合理的配慮の実施</p> <p>【継】○障害のある職員からの申し出に応じ、人事課との面談を実施し、必要な取組を所属に働きかけた</p> <p>【継】○職員が、学校等に出講する場合や障害者技能競技大会に参加する場合等の職務専念義務の免除</p>	<p>○引き続き、計画に掲げる取組を進めるとともに、関係課及び外部団体とも連携し、満足度の向上を目指す。</p> <p>○令和7年度からは、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となるよう取組む。</p>																																