

令和7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 ・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する。	達成 ・令和７年６月１日 …2.97% (法定雇用率：2.80%) 《参考》 ・令和６年６月１日 …2.83% (法定雇用率：2.80%)	【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 【継】 ○障害のある人を対象とした採用試験の実施 <table><tr><th>区分</th><th>正規職員</th><th colspan="3">会計年度任用職員</th></tr><tr><td>開催時期</td><td>９月</td><td>９月</td><td>12月</td><td>２月</td></tr><tr><td>申込者</td><td>17人</td><td>12人</td><td>13人</td><td>６人</td></tr></table> 【継】 ○職場実習の実施 <table><tr><th>実習受入れ先</th><th>R7</th><th>(参考) R6</th></tr><tr><td>人事課（学校教育課）</td><td>５人</td><td>８人</td></tr><tr><td>保育園</td><td>１人</td><td>－</td></tr><tr><td>合　計</td><td>６人</td><td>８人</td></tr></table> 【継】 ○障害の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） 【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）	区分	正規職員	会計年度任用職員			開催時期	９月	９月	12月	２月	申込者	17人	12人	13人	６人	実習受入れ先	R7	(参考) R6	人事課（学校教育課）	５人	８人	保育園	１人	－	合　計	６人	８人	○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。 ○今年度、各種取組を実施した結果、令和８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）。 ○昨年度に引き続き、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、新たな障害者就労支援機関が参加しやすい環境を提供した。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。 ○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。
区分	正規職員	会計年度任用職員																													
開催時期	９月	９月	12月	２月																											
申込者	17人	12人	13人	６人																											
実習受入れ先	R7	(参考) R6																													
人事課（学校教育課）	５人	８人																													
保育園	１人	－																													
合　計	６人	８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１年後の職場への定着率を100%にする。	未達成 令和８年１月１日現在 ・採用から１年後…83% (見込み) 《参考》 ・前年度 採用から１年後…67%	【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 【継】 ○市役所内の相談窓口の周知 【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） 【拡】 ○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 【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 【継】 ○人事課による面談と職場巡視の実施（適宜） 【継】 ○市内部で行う障害者差別解消法に関する研修の実施 【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 【継】 ○障害者職業生活相談員資格認定講習（主催：独立行政法人 JEED）を人事課職員が受講	○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。 ○職場に対して、「サポート職員」の設置や、本人が希望した際の面談など、障害のある職員を職場全体でサポートする体制を整えるよう、職場に依頼する。 ○相談窓口について、引き続きグループウェアや個人メール等の対象職員の目につき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。																											
（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関するアンケートの平均点数を４点（やや満足）以上にする。	達成 ・平均点…4.0点 《参考》 ・前年度…4.0点	【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 【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 【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、必要な取り組みを所属に働きかけた 【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 【新】 ○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に取り組んだ	○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。																											