

令和5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5年6月1日 …2.70% (法定雇用率：2.60%) 《参考》 令和4年6月1日 …2.60% (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>【継】 ○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>開催時期</th> <th>申込者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>正規職員</td> <td>9月</td> <td>6人</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">会計年度任用職員</td> <td>12月※</td> <td>7人</td> </tr> <tr> <td>1月</td> <td>13人</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ガス水道局が実施した採用試験を含む。</p> <p>【継】 ○職場実習の実施</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">実習受入れ先</th> <th rowspan="2">R5</th> <th colspan="2">R4(参考)</th> </tr> <tr> <th>1回目</th> <th>2回目</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>総合政策課</td> <td>1人</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>人事課</td> <td></td> <td>2人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>保育園</td> <td>1人</td> <td>1人</td> <td>3人</td> </tr> <tr> <td>オーレンプラザ</td> <td></td> <td></td> <td>3人</td> </tr> <tr> <td>ガス水道局管路課</td> <td>1人</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>3人</td> <td>3人</td> <td>6人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【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）</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> <p>【新】 ○特別支援学校が実施する職場体験の受入れに向けた協議を開始</p>	区分	開催時期	申込者	正規職員	9月	6人	会計年度任用職員	12月※	7人	1月	13人	実習受入れ先	R5	R4(参考)		1回目	2回目	総合政策課	1人			人事課		2人		保育園	1人	1人	3人	オーレンプラザ			3人	ガス水道局管路課	1人			合計	3人	3人	6人	<p>○令和6年4月1日から法定雇用率が3.0%（経過措置として令和8年6月30日までは2.8%）に引き上げられることから、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6年6月1日の雇用率は、引き上げ後の法定雇用率2.8%を達成する見込み。</p> <p>※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」（6月1日現在）により判定。</p> <p>○職場実習について、新たな所属での受け入れにより、雇用の可能性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>○特別支援学校が実施する職場体験について協議を進め、幅広い所属で受入れることにより職員の障害のある人への理解を深めるとともに、採用試験応募者の増加を目指す。</p>
区分	開催時期	申込者																																											
正規職員	9月	6人																																											
会計年度任用職員	12月※	7人																																											
	1月	13人																																											
実習受入れ先	R5	R4(参考)																																											
		1回目	2回目																																										
総合政策課	1人																																												
人事課		2人																																											
保育園	1人	1人	3人																																										
オーレンプラザ			3人																																										
ガス水道局管路課	1人																																												
合計	3人	3人	6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%	達成 令和6年1月1日現在 ・採用から6月後…100% ・採用から1年後…100% (見込み)	<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」を指定</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>【拡】 ○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の受講者増加</p>	<p>○令和5年度の職場への定着率を達成した。引き続き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行い、定着率向上を図る。</p> <p>○相談窓口について、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。</p> <p>○相談方法については、面談に限らず、対象職員が相談しやすい方法でよいことを周知する。</p> <p>○職員研修や職員実習等の受入れを通じ、市民への対応と同様に障害のある職員に対する配慮への理解を深める。</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。	達成 ○「満足」又は「やや満足」の割合…78.0% 《参考》 前年度…76.7%	<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、必要な取り組み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>																																									