

魚沼市障害者活躍推進計画

令和 2 年 4 月策定

令和 7 年 3 月改定

魚 沼 市 長
魚 沼 市 議 会 議 長
魚沼市選挙管理委員会
魚沼市代表監査委員
魚 沼 市 農 業 委 員 会
魚 沼 市 消 防 長
魚 沼 市 ガス水道局
魚 沼 市 教 育 委 員 会

目 次

I 策定にあたって	2
1 策定趣旨	
2 策定主体	
3 計画期間	
4 周知・公表	
II 本市における障がい者雇用等の状況	4
1 障がい者雇用の状況	
2 職場定着の状況	
3 職員アンケートの結果について	
III 本市における障がい者雇用の課題	8
IV 数値目標と障がい者活躍推進に向けた取組	9
1 目標	
(1) 採用目標	
(2) 定着目標	
2 取組内容	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(4) その他	

I 策定にあたって

1 策定趣旨

本市では、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、これまで障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

しかしながら、平成30年に国の機関等において、障がい者雇用率制度の対象となる障がい者の計上について不適切な取扱いがあり、法定雇用率が達成されていない状況が明らかになりました。民間事業者に対し率先垂範の立場である、公務部門における障がい者雇用の推進および障がい者の活躍は、あらゆる機会における障がい者の参画を推進する上で大変重要です。

これらのことを踏まえ、令和元年6月に「障害者雇用促進法」が改正され、公務部門における障がい者の活躍の場を拡大することや、それに伴う自律的な取組のPDCAサイクルの確立を目指し、「障害者活躍推進計画」を策定することとされました。

令和2年4月に「魚沼市障害者計画」、「魚沼市障害福祉計画」及び「魚沼市障害児福祉計画」を踏まえ、障がいのある人が住み慣れた地域で安心して暮らしていける環境を整える一翼として、本市において障がい者雇用の推進に取り組んでいくため、「魚沼市障害者活躍推進計画(以下、「計画」という。)」を策定しました。

その後、全国的に障がい者雇用が拡大する中、法定雇用率の段階的な引上げも実施され、障がい者雇用へのさらなる取組み強化が図られています。本市においても、障がい者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進や、障がい者雇用の質の向上といった課題や現状を踏まえて、令和7年3月に計画を改定しました。

引き続き、障がいのある職員のみならず、すべての職員が、障がい特性や個性を発揮しながら、自分らしく生き生きと働くことができる職場を実現すべく、目標に向けた取組を進めてまいります。

～本市における障害の「害」の表記について～ (R7.3 改定)

令和7年1月から「障害」の「害」の字をひらがなで「障がい」と表記することとしています。ただし、法律等の条文を引用する場合等においては「障害」のままとしています。

2 策定主体

計画は地方公共団体の任命権者ごとに策定することとされていますが、採用活動を一体で行っており、目標の達成度や取組の実施状況の把握が可能であることから、特例認定を受けて各任命権者(魚沼市長、魚沼市議会議長、魚沼市選挙管理委員会、魚沼市代表監査委員、魚沼市農業委員会、魚沼市消防長、魚沼市ガス水道局長、魚沼市教育委員会)が連名で策定します。

魚沼市として一体的に取組を進め、着実に計画を推進します。

3 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内であっても、年度ごとに取組状況の把握・点検・フォローアップを行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

目標達成に向けて全庁一体となって取り組むため、計画策定または改定を行った後は、庁内イントラネットへの掲載等により、遅滞なく全ての職員に周知します。併せて、魚沼市ホームページに掲載するなどして公表します。

また、前年度の実施状況や目標に対する実績等についても毎年度公表します。

Ⅱ 本市における障がい者雇用等の状況

1 障がい者雇用の状況

本市では、障害者雇用促進法等に基づき、これまで障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

魚沼市職員採用試験における障がい者枠の継続的な募集に加え、会計年度任用職員の障がい者雇用においても、積極的に採用を行っています。

また、特別支援学校や、就労移行支援事業所等の職場実習・体験の受入れを積極的に行い、障がい者雇用に繋がる取組についても継続しています。

これらの取組をとoshi、本市における障がい者雇用率は以下のとおり推移してきました。

＜本市における障がい者雇用率の推移＞

(各年度6月1日現在)

	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
市長部局等	2.68%	2.90%	2.75%	2.49%	2.70%
教育委員会部局	1.95%	2.70%	2.86%	3.16%	3.58%
魚沼市(全体)	2.18%	2.64%	2.64%	2.68%	2.98%
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%

～「各年度 障害者任免状況通報書(厚生労働省)」より抜粋～

2 職場定着の状況

積極的な採用と併せて重要となるのが、職場への定着です。

安心していきいきと働くことのできる職場の環境づくりを進めることが、障がい者の活躍を推進する上では欠かせません。

＜本市における職場定着率および平均勤続年数＞

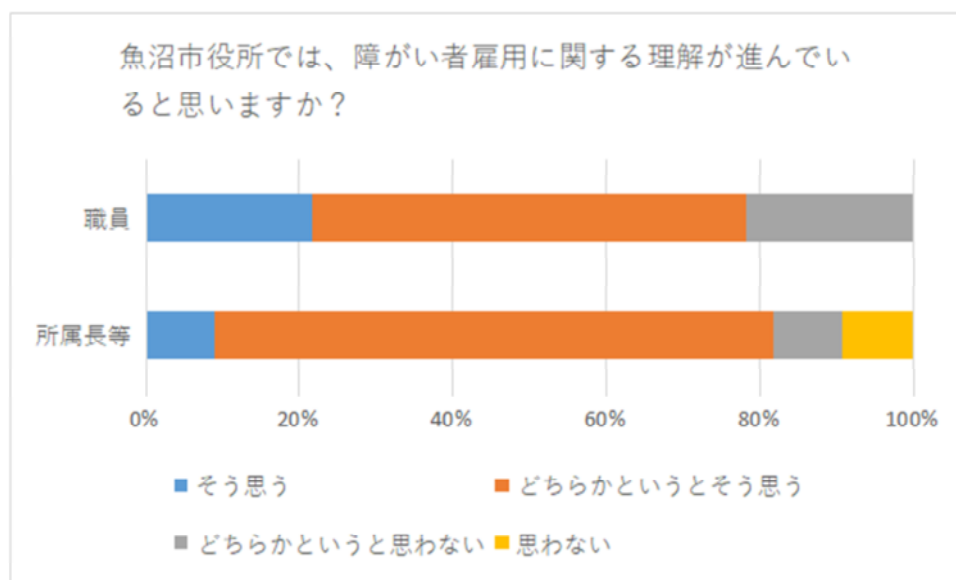
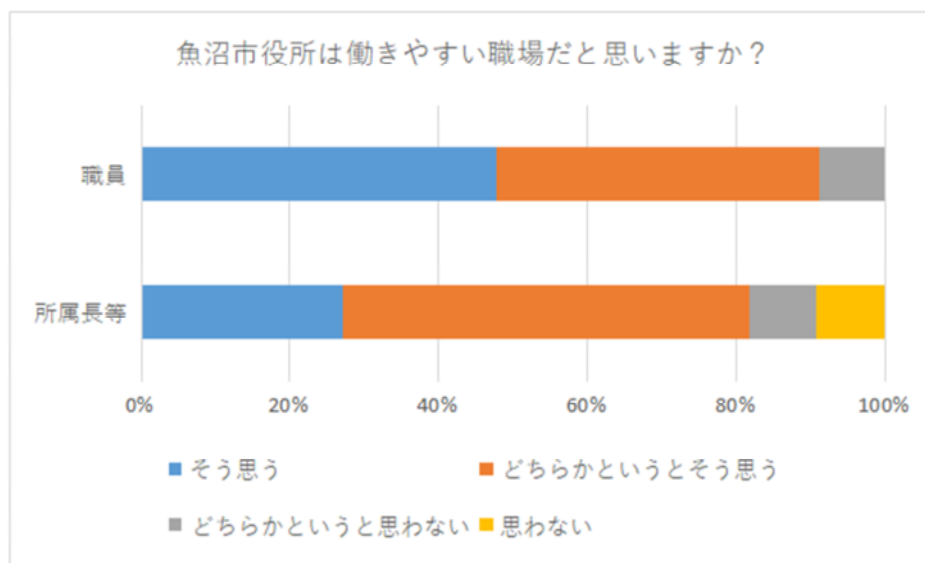
(令和7年3月末現在)

採用1年後の定着率	平均勤続年数
100.0%	7年8月

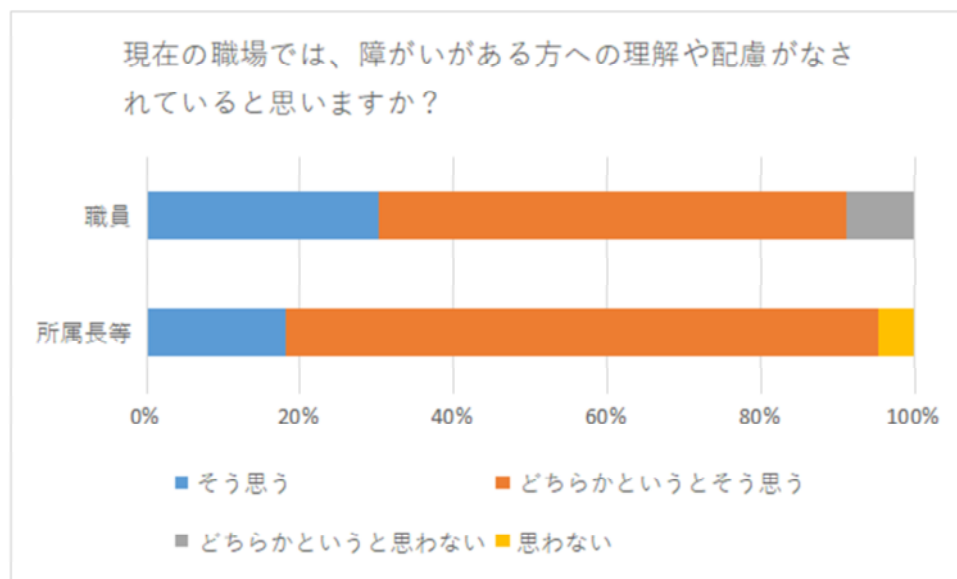
3 職場アンケートの結果について

障がいのある職員の視点や意見を計画に反映するため、障がいのある職員とその所属長等を対象にアンケート調査を実施しました。

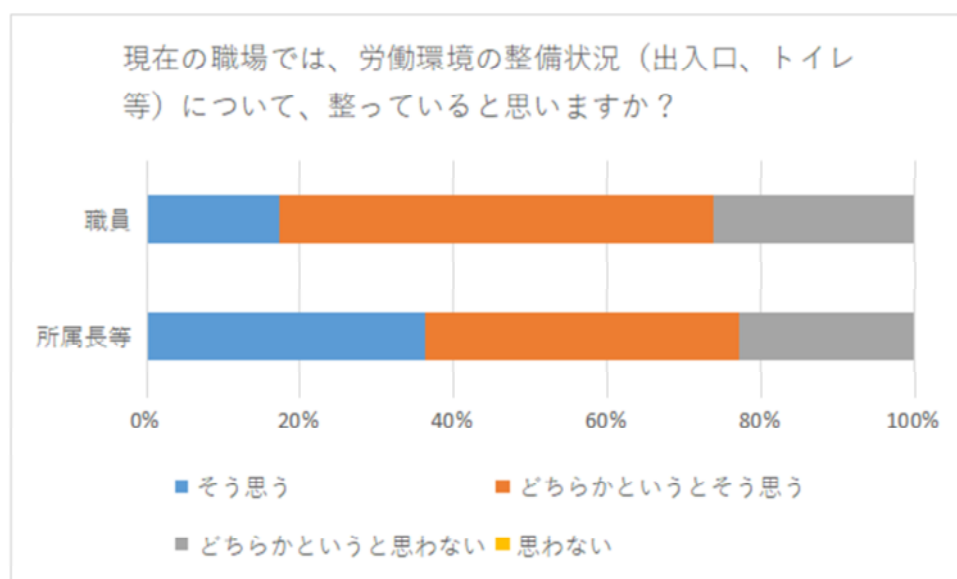
(令和 7 年 2 月 1 日現在在職者)



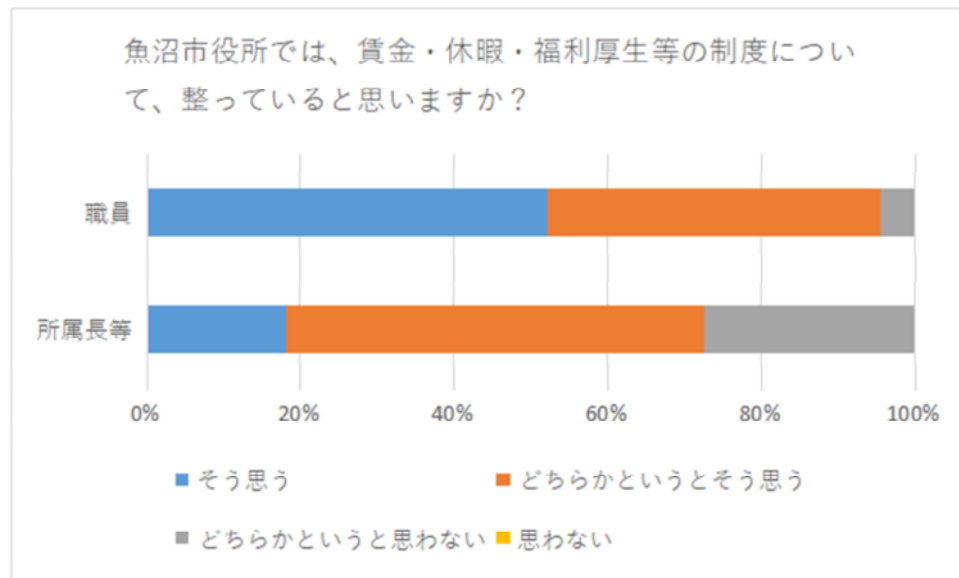
- ・概ね 8 割の方が、障がい者雇用への理解が進んでいると回答しています。



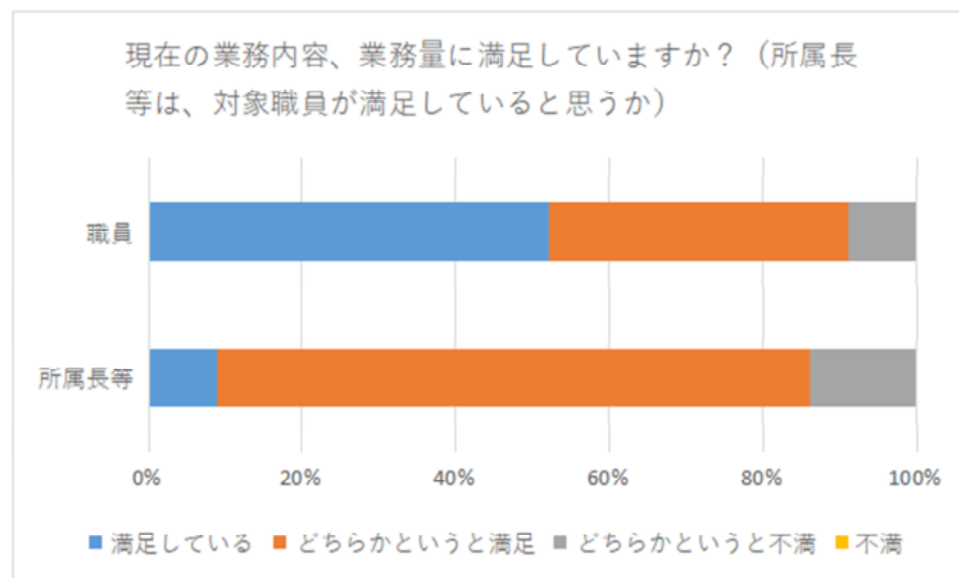
・障がい者への配慮等がなされていると回答した方が 9 割を超える一方で、理解や配慮が不足しているという回答もありました。



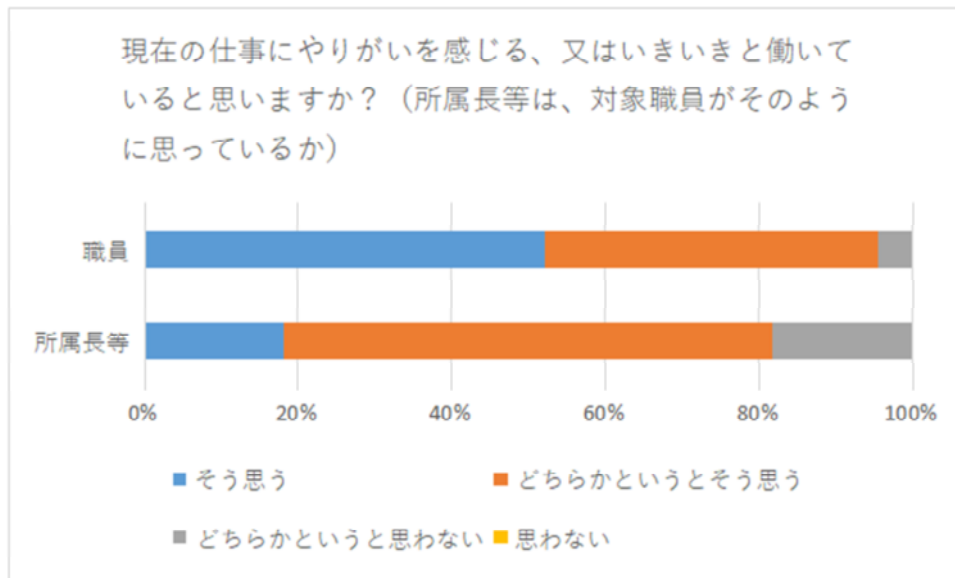
・職場によっては、エレベーターやスロープ、手すり等の設備がないといった回答がありました。その他、車いすでの勤務を想定した場合、執務室や通路が狭いといった意見がありました。



・会計年度任用職員に付与される特別休暇の多くが無給であることや、付与日数が少ないといった回答がありました。



・自分のペースで仕事ができている、無理なく仕事ができている等の回答があった一方で、職場によっては、業務量が多く負担になっているという声がありました。



・やりがいのある仕事ができている、はり合いになっているという回答がありました。面談や勤務状況等から、充実して仕事をしている状況も伺えました。

Ⅲ 本市における障がい者雇用の課題

職場アンケートを踏まえて、本市における障がい者雇用の推進に係る課題として、以下の点が挙げられます。

- ① 法定雇用率以上の雇用水準
- ② 定着率の維持
- ③ 雇い入れ後の障がいのある職員へのケア
- ④ 職場の同僚や上司など、周囲の障がいへの理解
- ⑤ 障がい者に配慮した職場環境の整備

これらの課題に対して、本市では次のとおり目標を掲げ、取組を進めます。

IV 数値目標と障がい者活躍推進に向けた取組

1 目 標

(1)採用目標

市長部局等、教育委員会

各年度 6 月 1 日時点での障がい者雇用率を、当該年度の法定雇用率以上とします。

なお、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、ガス水道局については、職員数が小規模であったり、職員の大多数が除外職員(法定雇用障がい者数の算定基礎に含まれない職員)のため、市長部局等を含め、組織として障がい者雇用に対する理解を促進します。

(2) 定着目標

- ① 安心して働ける職場環境づくりを通じて、不本意な離職者をできる限り生じさせないこととします。
- ② 毎年の障がい者任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況を把握します。

2 取組内容

(1)障がい者の活躍を推進する体制整備

- ① 障がいのある職員が相談しやすいよう、職場の同僚や上司及び外部の支援機関や衛生管理者など、必要に応じたサポート体制を確保します。
- ② 総務政策部長を「障害者雇用推進者」として選任し(毎年6月1日現在の任免に関する状況等の提出時に報告)、取組を庁内で一体的に進めます
- ③ 障がいのある職員の職業生活全般の相談や指導を行う「障害者職業生活相談員」を総務人事課内に配置します。
- ④ 「障害者職業生活相談員資格認定講習」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」への参加を推進し、職場内の障がい理解を促進します。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 「公務部門における障害者雇用マニュアル(内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院)」にある「職務選定にかかる整理表」等を活用し、既存業務内容の見直しや新たな業務の創出に努めます。

可能な範囲で、障がいのある職員一人ひとりの特性に配慮した業務の割り振り、配置となるよう、適切なマッチングを目指します。

- ② 採用後には、障がいのある職員と面談等を実施し、業務の適切なマッチングができているかの点検を行います。障がいのある職員一人ひとりの特性・能力を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

必要に応じて障がいのある職員との面談等を行い、障がい特性に配慮した職務環境の整備に努めます。

衛生管理者や衛生委員会等と連携し、障がいを持つ職員に配慮した施設整備等を働きかけます。

② 募集・採用

i これまで同様、特別支援学校等の職場実習・体験の受入れを行い、障がい者雇用への移行を目指します。

ii 障がい者に限定した正職員、会計年度任用職員の募集を行い、積極的に採用を行います。

iii 募集・採用にあたっては、以下のような不適切な取扱いを行いません。

i) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。

ii) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。

iii) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。

iv) 「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こと。

v) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③ 働き方

各種休暇制度の利用や時間単位の年次有給休暇等の利用を促進し、治療と仕事の両立を支援します。

④ キャリア形成

本人の希望を踏まえ、必要に応じて各種研修の機会を提供します。

⑤ その他の人事管理

i 必要に応じて人事担当者や衛生管理者との面談等を行い、障がいのある職員の状況把握や体調配慮に努めます。

ii 障がいのある職員からの希望や、障がい特性を踏まえた通勤等への配慮を行います。

iii 中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員)について、円滑な職場復帰や職場環境の整備等に配慮します。

(4) その他

① 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を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

② 障がい福祉担当課による、障害者就労施設への調達目標額に基づき、調達内容や調達先事業所の拡大を目指すとともに、障がい者の就労を支援します。