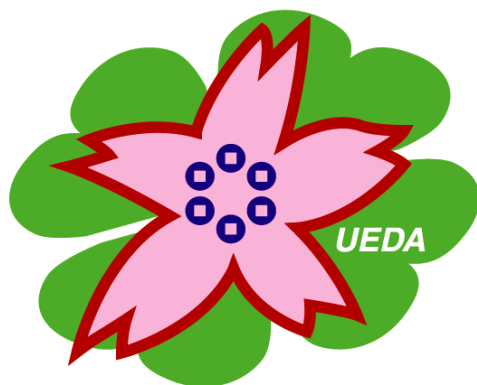


上田市障がい者活躍推進計画 第二次計画



令和7年3月

上 田 市

目 次

I はじめに	1
II 計画期間	2
III 障がい者の活躍を推進する体制整備	2
1 計画策定機関	2
2 障がい者雇用推進者	2
3 障がい者職業生活相談員	2
IV 障がい者雇用に関する現状と課題	3
V 障がい者である職員の活躍の推進に向けた目標	3
1 採用に関する目標	3
2 定着に関する目標	3
3 キャリア形成に関する目標	3
VI 目標を達成するための取組	4
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	4
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	5
4 その他	6

I はじめに

本市では、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、障がい者の職業の安定を図ることを目的とする「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。)」に基づき、これまで障がい者を対象とした採用選考の実施や、職場環境の整備などに取り組み、障がい者の雇用の促進及び職業の安定を図ってきました。

令和元年の障害者雇用促進法の改正では、地方公共団体は障害者活躍推進計画を定めることとされ、本市においても令和2年4月に当該計画を策定し、各種取組を実施してきました。

また、令和4年の障害者雇用促進法の改正では、全ての事業主の責務として、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化され、障がい者の雇用の質の向上を図ることが重要となっています。

障がい者である職員が、その能力や適性を生かしながら力を発揮することは、多様な視点による課題解決につながるものであり、また、障がい者への合理的な配慮などにより働きやすい環境づくりに取り組むことは、障がいの有無に関わらず、市民サービスの向上の観点からも重要です。

そこで、障がい者雇用の促進に努めるとともに、障がい者である職員の職場におけるさらなる活躍の推進を図り、もって組織の活力を向上させることを目的として、本計画を策定します。

令和7年3月21日

上田市長
上田市議会議長
上田市教育委員会
上田市農業委員会

Ⅱ 計画期間

この計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

Ⅲ 障がい者の活躍を推進する体制整備

1 計画策定機関

この計画の策定機関は、障害者雇用促進法第7条の2第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める「障害者活躍推進計画作成指針」に即し、上田市、上田市上下水道局、上田市議会、上田市教育委員会及び上田市農業委員会とし、各任命権者はこの計画に定める事項に取り組みます。

2 障がい者雇用推進者

障がい者雇用に関する責任体制を確立し、実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理の実施を図るため、障害者雇用促進法第78条の規定に基づき計画策定機関ごとに次表に掲げる職の者を「障がい者雇用推進者」と定めます。

計画策定機関	職名
上田市	総務部総務課長
上田市上下水道局	経営管理課長
上田市議会	議会事務局次長
上田市教育委員会	教育委員会事務局教育総務課長
上田市農業委員会	農業委員会事務局長

3 障がい者職業生活相談員

障がい者である職員の職務の選定・創出、キャリア形成及び職務環境の改善等に関する相談・指導を行うため、各計画策定機関において障害者雇用促進法第79条の規定に基づき「障がい者職業生活相談員」を選任します。

IV 障がい者雇用に関する現状と課題

上田市※の令和6年6月1日時点での障害者任免状況通報における実雇用率は 2.84%となっており、法定雇用率 2.8%を達成しています。

今後の安定的な法定雇用率の達成及び障がい者である職員の活躍に向けては、更なる支援体制の整備や職務環境の改善、働き方改革など各種取組の実施に努めていく必要があります。

※ 上田市上下水道局、上田市教育委員会は障害者雇用率制度における特例認定を受けており、上田市の通報に含まれています。なお、上田市議会及び上田市農業委員会は職員数が一定数未満のため、障害者雇用促進法に基づく雇用義務が発生していません。

V 障がい者である職員の活躍の推進に向けた目標

1 採用に関する目標

当該年度の6月1日時点における法定雇用率を上回る雇用率
(評価方法)毎年任免状況通報の時点で把握・進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

当該年度中に新規採用した職員の年度末における定着率 100%
(評価方法)毎年任免状況通報の時点で把握・進捗管理を行います。

3 キャリア形成に関する目標

- (1)職員の能力等を踏まえた配属及び職務とのマッチングに努めます。
 - (2)職員の意欲等を踏まえた研修機会の付与に努めます。
- (評価方法)自己申告制度及びヒアリング等を元に把握・進捗管理を行います。

VI 目標を達成するための取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1)組織面

- ① 障がい者雇用推進者は、障がい者である職員へのヒアリング等を行いながら、上田市障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。
- ② 組織外の関係機関(長野労働局、上田公共職業安定所その他障がい者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間で共有する。
- ③ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2)人材面

- ① 障がい者職業生活相談員は、厚生労働省が実施する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、必要な専門知識・技術を習得する。
- ② 職員は、障がいを理解するための職員研修等を受講し、障がいへの理解を深める。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1)現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望のほか、就労状況を適切に把握した上で、適宜、職務の選定及び創出について検討を行い、必要に応じて、該当する部署等と調整する。
- (2)新規に採用した障がい者においては適宜ヒアリングを行い、当該職員と業務との適切なマッチングができているかの点検を行うほか、多様な業務を経験できるような配置といったことも含め必要に応じ検討を行う。

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

- ① 多目的トイレの増設やゆとりのある執務スペースの確保等、ユニバーサルデザインによる職務環境の向上を図る。
- ② 新たに採用する障がい者については採用の前後において、また、それ以外の職員に対しては適宜面談を行い、必要な配慮等を把握し措置を講じる。

(2)募集・採用

- ① 特別支援学校からのインターンシップや、就労移行支援事業所からの職場見学会等の希望があった際は、積極的にこれを受け入れる。
- ② 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。
- ③ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ア 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - エ 「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。
 - オ 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。

(3)働き方

時間単位の年次有給休暇や、療養休暇などの各種休暇の利用促進のほか、就業形態について個々の状況に応じた配慮を行う。

(4)キャリア形成

- ① 本人の希望等も踏まえつつ、研修等の教育訓練を実施する。
- ② キャリア形成に関する本人の希望を把握し、その内容や各職務で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

(5)その他人事管理

- ① 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- ② 人事評価制度における目標設定に当たっては、個々の状況を踏まえた設定を行う。
- ③ 中途障がい者(採用後に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮等の取組を行う。

4 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
障がい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する。