

小千谷市障がい者活躍推進計画

令和7年度～令和11年度

(令和7年4月)

目 次

I	策定にあたって	・・・ 1
	1 策定趣旨	
	2 策定主体	
	3 計画期間	
	4 周知・公表	
II	障がい者雇用の現状と課題	・・・ 2
	1 障がい者雇用の現状	
	2 障がい者雇用の課題	
	3 職場等の満足度に関するアンケート結果	
III	目標	・・・ 5
	1 採用に関する目標	
	2 定着に関する目標	
	3 満足度に関する目標	
IV	取組内容	・・・ 6
	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	

「害」の表記は、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、または機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

令和元年6月に改正された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」）により、国及び地方公共団体の任命権者は、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」）」の策定が義務付けられ、これを受け、小千谷市では令和2年4月に小千谷市障害者活躍推進計画を策定しました。

このたび、当該計画の期間が令和7年3月31日で終了することから、これまでの取組内容を検証し、見直しを行い、令和6年9月に実施した「職場等の満足度に関するアンケート調査」で寄せられた意見等を参考に、令和7年4月からを計画期間とする新たな「小千谷市障がい者活躍推進計画」（以下「本計画」）を策定するものです。

本計画に基づき、障がいのある職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて能力をより一層発揮することができる職場づくりを目指して取り組んでいきます。

2 策定主体

障害者活躍推進計画は、原則、地方公共団体の任命権者ごとに策定することとされており、前回計画は任命権者ごとに策定しました。

本市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を進めるため、本計画は、以下の任命権者の連名で策定します。

- ・小千谷市長
- ・小千谷市議会議長
- ・小千谷市選挙管理委員会
- ・小千谷市代表監査委員
- ・小千谷市教育委員会
- ・小千谷市農業委員会
- ・小千谷市消防長
- ・小千谷市公営企業管理者

3 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

4 周知・公表

本計画は、庁内グループウェアなどを通じて、全職員に対して周知します。

また、本計画の実施状況を年度ごとに把握・検証するとともに、市ホームページにおいて公表します。

Ⅱ 障がい者雇用の現状と課題

1 障がい者雇用の現状

《障がい者雇用率の推移》

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
市全体	2.60%	2.02%	2.13%	2.66%
（市長部局）	2.23%	2.02%	2.80%	3.39%
（教育委員会部局）	3.94%	2.30%	1.34%	1.83%
法定雇用率	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%

※各年度6月1日現在

※当市は、市長部局と教育委員会が人的関係において緊密であることなどから、厚生労働大臣の特例認定を受け、合算して障がい者雇用率を算定しています。

※市長部局と教育委員会以外の少人数の部局については、それぞれで雇用率を遵守することが困難であるため、市長部局に含めて算定することとしています。

《採用した障がい者数及び定着率の推移》

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
常勤職員	0人	0人	0人	1人
（1年後定着率）	-	-	-	100%
会計年度任用職員	0人	0人	2人	0人
（1年後定着率）	-	-	100%	-

※上記期間の採用者は、いずれも市長部局で雇用

令和3年度末に複数の障がいのある職員が退職したことから、令和4年度は法定雇用率を満たすことができませんでした。このため、障害者雇用促進法に基づく令和5年障害者採用計画（計画期間：令和5年1月1日～令和5年12月31日）を作成し、計画期間内での雇用率達成に向けて採用活動等に取り組みました。

しかし、令和5年度も依然として雇用率改善には至らず、令和6年障害者採用計画（計画期間：令和6年1月1日～令和6年12月31日）を作成し、

障がい者の雇用の促進に取り組んできました。その結果、令和6年3月に2人、令和6年4月に1人の障がい者を採用したことで、令和6年度では2.66%まで改善しました。

法定雇用率の2.8%には達していませんが、法定雇用率を基に算出される必要な障がい者の雇用数を確保したため、法定雇用率を達成しているといみなされる状況になりました。

2 障がい者雇用の課題

(1) 市長部局、教育委員会

前述のとおり、令和4年度、令和5年度で法定雇用率が未達成であったことを受け、令和6年3月、4月に合計3名を新規採用し、令和6年度は不足する障がい者数がなくなりました。

しかし、令和8年7月には法定雇用率が3.0%に引き上げられる予定であるため、今後も障がい者の採用を継続するとともに、障がいのある職員一人ひとりがその能力を十分に発揮し、活躍できるような職場づくりに取り組んでいく必要があります。

(2) 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、上下水道局

職員総数が小規模であること、また、職員の大多数が除外職員（法定雇用障害者数の算定基礎に含まれない職員）であることから、障がい者に限定した募集及び採用は行っていません。

今後も各機関と連携し、市全体として障がい者雇用に取り組んでいきます。

3 職場等の満足度に関するアンケート結果

障がい者の目線に立った働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

① アンケート名

「職場等の満足度に関するアンケート調査」

② 対象者

身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳等を取得していて、総務課に報告を行っている職員（再任用職員、会計年度任用職員を含む）

合計12人

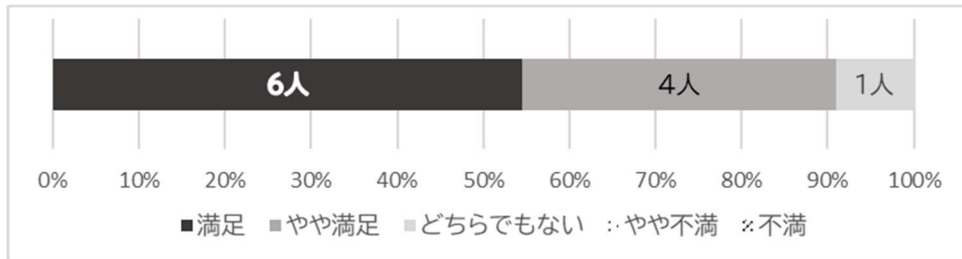
③ 実施期間

令和6年9月5日～9月20日

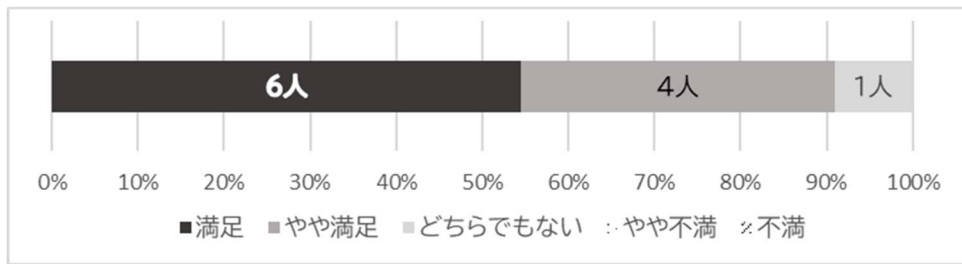
④ 回答状況

12人中11人が回答（回答率91.7%）

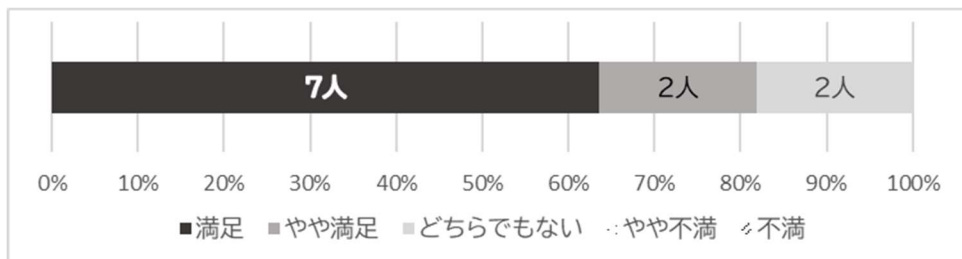
（1）現在働いていることについての全体評価



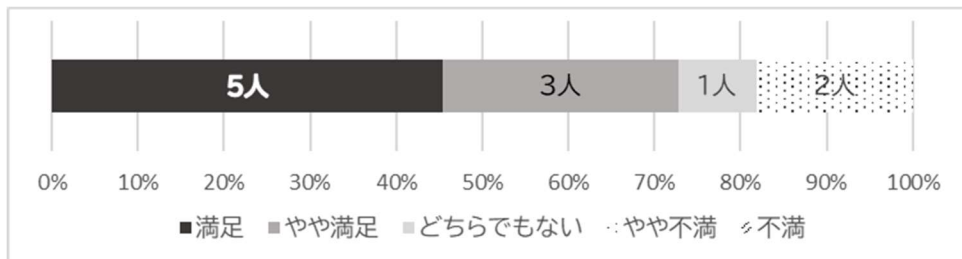
（2）現在の仕事内容



（3）現在の業務



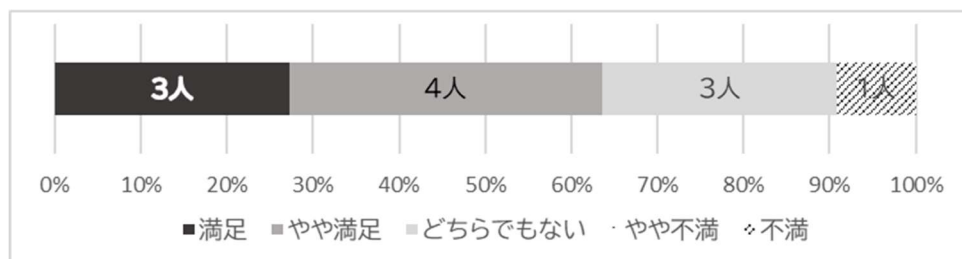
（4）物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）について



※やや不満、不満と回答した理由

- ・夏場の休憩室が暑い。
- ・会話の声、機器の音がうるさい。

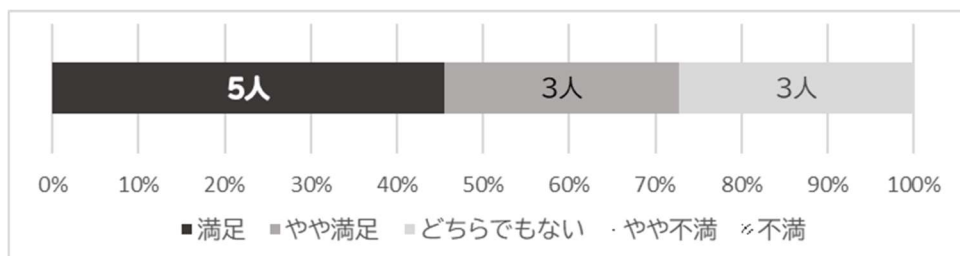
(5) 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について



※やや不満、不満と回答した理由

- ・遠慮なく相談できる環境（が整っていない）

(6) 勤務するうえでの障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示など）について



その他要望・意見として、出退勤の際の雨天時の障害や、降雪時の来庁者の動線の確保、また事務室内の移動の不便さなど環境整備に関するもののほか、個人のプライバシー配慮に関する意見がありました。

Ⅲ 目標

1 採用に関する目標

(1) 市長部局、教育委員会

【目標】各年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。

【評価方法】毎年の任免状況通報により把握・分析します。

(2) 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、上下水道局

任免状況通報の対象機関ではありませんが、職員に対して障がい者雇用に関する理解の促進を図ります。

2 定着に関する目標

【目標】 不本意な離職者を極力生じさせない。

【評価方法】 毎年 of 任免状況通報に合わせて、前年度採用者の定着状況を把握・分析します。

3 満足度に関する目標

【目標】 「職場等の満足度に関するアンケート調査」における「現在働いていることについての全体評価」の項目で、「満足」または「やや満足」と回答する割合が合わせて 90%以上を維持します。

【評価方法】 毎年4月時点で在籍している障がいのある職員（新規採用者を除く）に対してアンケート調査を実施し、把握・分析します。

IV 取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

（1）組織面

- ① 法定雇用率の遵守が必要な任命権者ごとに障害者雇用推進者を選任します。なお、令和元年11月に市長部局で総務課長を、教育委員会で学校教育課長（現在：教育・保育課長）を選任しています。
- ② 障がいのある職員が5人以上の機関については、障害者職業生活相談員を選任します。なお、令和5年7月に総務課職員係員2名、教育委員会教育・保育課員1名を選任しています。
- ③ 障がいのある職員が相談しやすい体制となるよう、職場の同僚や上司、障害者職業生活相談員及び人事担当者など、内容に応じた相談先を確保し、周知します。

（2）人材面

- ① 障害者職業生活相談員を選任するため、選任予定の者全員について、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を受講します。
- ② 必要に応じて職場適応支援事業（ジョブコーチ支援）を活用し、障がいのある職員と職場双方の職場適応に向けた支援を受けます。
- ③ 公共職業安定所（ハローワーク）、総合支援学校その他関係団体と連携し、職員に対する障がいへの理解促進や障がいのある職員と共に働くための基礎知識習得を目的とした研修会や意見交換を実施します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 採用試験合格後、入庁前に必要な配慮事項等を確認し、障がい特性や能力、希望等を踏まえて業務等のマッチングを行います。
- ② 採用後も、人事評価時または随時の面談等を通じて、業務が適切にマッチングされているか点検を行い、改善に努めます。
- ③ 必要に応じて、各部署に障がいのある職員が従事可能な職務の選定（既存業務の切り出し等）を依頼し、既存業務の見直しや新たな業務の創出に努めます。

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

- ① 新規採用職員については、入庁前に必要な配慮事項等を確認するとともに、入庁後も継続的に必要な措置を講じます。
- ② 現に勤務する職員については、アンケート調査を定期的の実施して職場環境の実態を把握し、就労支援機器の購入や環境整備の実施など、予算の範囲内で必要な対策を講じます。

（2）募集・採用

- ① 障がい者に特化した正規職員及び会計年度任用職員の募集を行い、障がい者の積極的な採用に努めます。
- ② 採用選考に当たり、それぞれの障がいの程度に応じ、試験問題の拡大表示や面接時の介助員等の同席等、障がい者がハンディキャップとならないよう必要な措置を適切に講じます。
- ③ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・ 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。
 - ・ 「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。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
- ④ 総合支援学校等の職場実習・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を継続していきます。

(3) 働き方

時間単位の年次有給休暇や療養休暇をはじめとした各種休暇制度の利用を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援します。

(4) キャリア形成

個々の職員の特性に応じて各種研修等の教育訓練を実施します。

(5) その他の人事管理

- ① 必要に応じて人事担当者などによる面談を行い、状況把握や体調配慮を行います。
- ② 障がい特性に配慮した通勤への配慮等の措置を、予算の範囲内で実施します。
- ③ 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、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備や通院への配慮等を行います。
- ④ 本人が希望する場合には、就労パスポートの活用等により、障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を行います。

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き、「小千谷市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」を定め、障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。
- ② 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・制作した物品を販売する機会を提供します。
- ③ 公共調達において、障がい者雇用に関して優良な中小事業主の評価を加点することについて検討します。