

上市町障害者活躍推進計画

機関名	上市町長部局、上市町議会、上市町選挙管理委員会、上市町監査委員、上市町農業委員会
任命権者	上市町長、上市町議会議長、上市町選挙管理委員会、上市町代表監査委員、上市町農業委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
上市町長部局等における障害者雇用に関する課題	上市町においては、上市町教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 令和6年6月1日現在では、法定雇用率2.8%を満たしている。 引き続き、本計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが重要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率（※）】（各年6月1日時点） （各年度）特例認定を受けている上市町教育委員会と合算して6月1日時点の法定雇用率を達成すること。 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.11% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、定着状況を把握
③キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 障害者である職員の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 （評価方法）毎年度、人事評価結果等をもとに把握
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として総務課職員班リーダーを選任する。 ○障害者職業生活相談員として総務課長を選任する。 ○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。 ○障害者である職員が相談しやすい体制となるよう、職業生活に関する相談に応じる障害者職業生活相談員や、健康相談に応じる産業医、所属内での支援等に関する相談に応じる職員など、内容に応じた多様な相談先を確保する。 ○相談先については、個別に周知を行うなど、障害者である職員への丁寧な周知を行う。

(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、富山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させる。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は富山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。 ○職員研修等の場を活用して、職員に対して障害に関する理解促進や啓発、支援のための研修を実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者が従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。 ○組織内において定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障害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	○基礎的環境整備として、本庁舎はエレベーター、多目的トイレ、スロープは設置済であるが、障害者である職員からの要望を踏まえ、可能な環境整備を検討する。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○障害者会計年度任用職員については、引き続き、本人の希望や事情に応じて、無理なく安定的に働けるような勤務日、勤務時間を設定するなど柔軟な対応に努める。 ○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
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害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する

機関名	上市町教育委員会
任命権者	上市町教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
上市町長部局等における障害者雇用に関する課題	上市町教育委員会においては、上市町との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 令和6年6月1日現在では、法定雇用率2.8%を満たしている。 引き続き、本計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが重要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率（※）】（各年6月1日時点） （各年度）特例認定を受けている上市町教育委員会と合算して6月1日時点の法定雇用率を達成すること。 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.11% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、定着状況を把握
③キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 障害者である職員の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 （評価方法）毎年度、人事評価結果等をもとに把握
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として総務課職員班リーダーを選任する。 ○障害者職業生活相談員として総務課長を選任する。 ○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。 ○障害者である職員が相談しやすい体制となるよう、職業生活に関する相談に応じる障害者職業生活相談員や、健康相談に応じる産業医、所属内での支援等に関する相談に応じる職員など、内容に応じた多様な相談先を確保する。 ○相談先については、個別に周知を行うなど、障害者である職員への丁寧な周知を行う。

(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、富山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させる。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は富山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。 ○職員研修等の場を活用して、職員に対して障害に関する理解促進や啓発、支援のための研修を実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者が従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。 ○組織内において定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障害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	○基礎的環境整備として、本庁舎はエレベーター、多目的トイレ、スロープは設置済であるが、障害者である職員からの要望を踏まえ、可能な環境整備を検討する。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○障害者会計年度任用職員については、引き続き、本人の希望や事情に応じて、無理なく安定的に働けるような勤務日、勤務時間を設定するなど柔軟な対応に努める。 ○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
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害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する