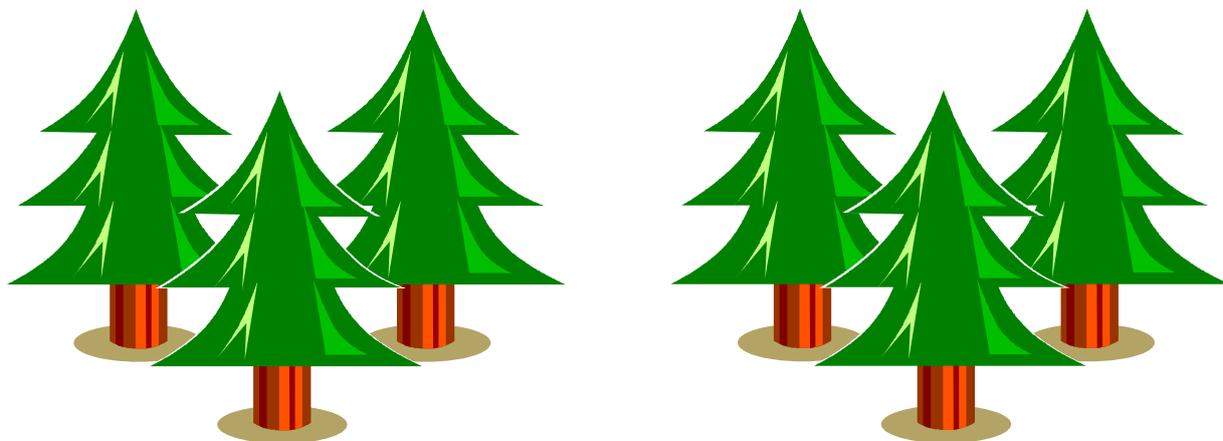


須坂市障がい者活躍推進計画

【計画期間：2025年度～2029年度】



須 坂 市
2025 年 3 月

目 次

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	策定機関	2
4	計画の周知及び公表	2
5	障がい者雇用に関する課題	2
6	目標	3
	（1）採用に関する目標	
	（2）定着に関する目標	
7	障がいのある職員の活躍推進に向けた取組	3
	（1）推進体制の整備	
	① 組織面	
	② 人材面	
	（2）担当職務の選定・創出	
	（3）環境整備・人事管理	
	① 職務環境	
	② 募集・採用	
	③ 働き方	
	④ キャリア形成	
	⑤ その他の人事管理	
8	その他	4

1 はじめに

障がいの有無にかかわらず、等しく基本的人権を享受するかけがえのない個人として尊重され、分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することが求められています。

本市においては、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職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備などに取り組み、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正されたことに伴い、「須坂市障がい者活躍推進計画（2020～2024年度）」を新たに策定し、障がい者の雇用の促進及び職業の安定を図ってきたところです。

障がい者である職員の活躍は、だれもが安心して生活できる環境づくりやノーマライゼーションの理念の浸透につながるものであり、働きやすい環境づくりへの取組は、組織全体の活性化の観点からも大変重要です。

今回、計画を改訂するにあたり、障害者雇用に関する課題を整理し、すべての障がい者がその障害特性に応じて能力を最大限に発揮できるよう、制度の充実や環境整備を一層推進していきます。

職員のWell-beingの実現を図り、一人ひとりが意欲とやりがいを持って生き生きと働き続けられる職場環境を整備することは、職員の活力向上や組織の活性化をもたらし、行政サービスの向上へとつながり、さらには「持続可能な須坂市」の実現を可能とするものです。

2 計画期間

2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間を計画期間とします。

ただし、取組状況や数値等を検証し、必要に応じ計画の見直しを図ることとします。

【これまでの計画】

期	策定時期	計画期間
第1期	2020年4月	2020年4月1日～2025年3月31日

3 策定機関

本計画を効果的に推進するため、任命権者ごとに次の表に掲げる職の者を行動計画推進員と定め、各任命権者が連名で計画を策定し、須坂市全体で障がい者の活躍推進に取り組みます。

任命権者	職名(行動計画推進員)
須坂市長	総務部長
須坂市議会議長	議会事務局長
須坂市教育委員会	教育次長
須坂市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局長
須坂市代表監査委員	監査委員事務局長
須坂市農業委員会	農業委員会事務局長
須坂市消防本部	消防長
須坂市公平委員会	公平委員会事務局長
須坂市固定資産評価審査委員会	固定資産評価審査委員会事務局長

4 計画の周知及び公表

計画を策定し、又は変更したときは、すべての職員に周知するとともに、市ホームページに掲載します。

また、取組状況や目標の達成状況についても、市ホームページに掲載します。

5 障害者雇用に関する課題

2020年度は法定雇用率が未達成でしたが、それ以後は上回っており、2024年6月1日時点での障がい者任免状況通報において、実雇用率3.00%であり、法定雇用率2.8%を達成しています。

【障害者雇用率の推移】

年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
実雇用率	2.21%	2.75%	2.87%	2.86%	3.00%
法定雇用率	2.5%	2.6%			2.8%

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、さら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が課題となっています。

6 目標

(1) 採用に関する目標

各年6月1日現在において、障がい者雇用率が法定雇用率を超えること。

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

きめ細かく面談等を行い、障がいのある職員の離職の防止に努めます。

【評価方法】 退職事由の確認とデータベース化

7 障がいのある職員の活躍推進に向けた取組

(1) 推進体制の整備

① 組織面

ア 障がい者雇用推進者として総務課長及び学校教育課長を選任し、計画の実施に必要な事項について関係部署と連携を図り、全庁的に取組を推進します。

イ 総務課職員係に障がい者職業生活相談員を配置し、障がいのある職員の配属先である所属長等とサポート体制を編成します。

ウ 総務課内に相談窓口を設置し、必要に応じ、産業医や産業カウンセラーと連携を図ります。

② 人材面

ア 障がい者職業生活相談員は、長野労働局が開催する「障がい者職業生活相談員資格認定講座」を受講します。

イ 障がいへの理解促進のために啓発・研修等を実施します。

(2) 担当職務の選定・創出

定期的にヒアリングを行い、業務との適切なマッチングができているか点検し、担当業務の選定及び創出等の検討を行い、必要に応じて、適材適所となる人事配置を実施します。

(3) 環境整備・人事管理

① 職場環境

ア 障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設整備及び施設利用を推進します。

イ また、障がいの特性に応じ、就労支援機器（音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等）の就労支援機器の導入を検討します。

ウ 障害者雇用促進法やガイドラインに基づき、合理的配慮の重要性を広めるため、職員に周知します。

② 募集・採用

ア 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ます。

イ 常勤職員としての採用が内定した障がい者については、採用後に円滑に勤務を開始できるようにするため、本人の希望に応じ、非常勤職員として勤務できるようプレ雇用を検討します。

ウ 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等の依頼があった際は、積極的に受け入れます。

③ 働き方

ワークライフバランスの実現を図るため、時差出勤及び各種休暇制度の積極的な利用を促進します。

④ キャリア形成

自己申告書などにおいて障がいのある職員の希望を踏まえつつ、研修等の受講を通じて実務能力や専門性の向上を図ります。

⑤ その他の人事管理

ア 必要に応じて随時面談を実施し、勤務状況や体調管理の把握を行います。

イ 中途障がい者（採用後に疾病・事故等により障がいとなった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等の取組を行います。

8 その他

「国等による障害者就労施設等からの物品等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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。