にかほ市障がい者活躍推進計画

機関名	にかほ市
任命権者	にかほ市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	にかほ市においては、令和元年６月１日時点で法定雇用率が未達成であったため、令和２年度に「にかほ市障がい者活躍推進計画」を策定し、障害者雇用率の達成に向け採用活動を強化してきた。その結果、令和２年度以降は法定雇用率を達成している。 また、市役所全体で障害者の雇用促進・雇用安定に取り組むため、令和４年５月には、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第１項の認定（以下「特例認定」という。）を受け、市長部局と教育委員会の障害者雇用の管理を一元的に行っている。 しかし、令和６年度においては法定雇用率が2.8%であるのに対し、特例認定による教育委員会を含めた実雇用率は2.78%（法定雇用率達成に必要な障害者数は達成）と辛うじて達成した状況であり、令和８年７月には法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、引き続き会計年度任用職員における障害者枠の確保に加え、障害者の職場定着に向け、障がい者である職員が活躍できる環境・体制の整備や職員の相互理解に努め、全ての職員が働きやすい職場環境の整備に取り組む必要がある。
目標	
⑴採用に関する目標	【実雇用率】（にかほ市教育委員会を含めて） （各年度）当該年６月１日時点の法定雇用率以上 ※（令和８年６月１日時点）3.0%以上 （参考）令和５年６月１日時点の実雇用率：3.01%（教育委員会含む） 令和６年６月１日時点の実雇用率：2.78%（教育委員会含む） （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
⑵定着に関する目標	【定着率】 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時に前年度採用者の定着状況や離職事由を把握。
取組内容	
１．障がい者の活躍を推進する体制整備	
⑴組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として総務課職員を選任する。 ○計画期間内に組織内の体制（産業医、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がい者である正職員）を整備するとともに組織外の関係機関と連携体制を構築し、障がい者の活躍推進を実施できるように役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で情報共有する。 ○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。
⑵人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障がい者が配属される部署の職員を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への参加促進を図る。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）
２．障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用又は部署異動の際に必要に応じ面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を実施する。 ○勤務する障がい者や採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
３．障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
⑴職務環境	○新規に採用した障がい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、障がい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。
⑵募集・採用	○採用選考に当たり、今後も障がい者からの要望を踏まえ、工夫を継続し、障がい者の積極的な採用に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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。 ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。
⑶働き方	○障がい特性に応じ、勤務時間の変更に柔軟に対応する。 ○時間単位の年次有給休暇や療養休暇などの休暇利用について十分な周知を図り、利用を促進する。
⑷その他の人事管理	○定期的な面談の設定および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。 ○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者をいう。）について、円滑な職場選定、職場環境の整備等や通院への配慮等の取組を行う。
その他	
	○国等による障がい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等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。