

長井市障害者活躍推進計画

令和7年4月1日作成

機関名	長井市
任命権者	長井市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年）
市長部局における障害者雇用に関する課題	障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）において、国及び地方自治体の障害者雇用率は令和8年7月以降3.0%（経過措置として令和6年4月以降は2.8%）とされている。これに対し、長井市における令和6年6月1日時点での障害者雇用率は3.3%となっており、現段階では雇用率の達成に至っている。 しかしながら、障害者雇用は大半が会計年度任用職員となっており、継続した雇用が課題となっている。また、対象職員の高齢化も進んでおり、新たな雇用に向けた取り組みを常時実施する必要がある。障害の程度に合わせた業務分担、周囲の職員のサポートを手厚くし、継続して働きやすい環境づくりが必要。
目標	
1、採用に関する目標	令和8年7月以降に法定雇用率が3.0%となることを見据え、すでに達成している法定雇用率を下回ることなく、計画期間の終期まで継続して3.0%の法定雇用率を達成することを目指す。 （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	障がいを持つ会計年度任用職員について、継続した任用につなげる。 （評価方法）前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
3、ワーク・エンゲージメント	前年度を上回る。 （評価方法）在籍している障害を持つ職員に対し、人事評価時の面談により把握及び進捗を管理する。
4、キャリア形成に関する目標	障害を持つ職員の業務に対する希望を新規採用時の面接で把握し、以後の適性について、人事評価の面談により把握し、適した業務を随時開拓する。
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	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の選任義務が生じた場合は、資格要件を満たすために必要な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、速やかに選任する。 障害者職業生活相談員は総務課職員係内に配置し、係長以上の職員を選任する。 障害者雇用推進者及び障害者生活相談員の設置により組織内の人的サポート体制を整備するとともに、山形労働局、長井公共職業安定所及びその他障害者が利用している支援機関等の関係機関と連携し、障害者の活躍を推進するため、関係者間で適宜情報を共有する。
（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、山形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。

2、障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	現に勤務する障害を持つ職員や今後採用する障害者の配置希望や適性を踏まえ、随時、配置を検討する。 各課において定期的に、障害を持つ職員が従事できる業務の洗い出しを行い、障害者雇用推進者へ報告を行うことで、当該職員の適性に合った配置に生かす。
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	令和3年から新庁舎に移転しており、庁舎内通路幅が最も狭いところで1.2m以上、フロア内における段差無し、各フロアに多目的トイレが設置される等、障害を持った職員が安心して働ける職場環境となっている。 障害を持った職員の状態によっては、定期的な通院を要する場合等があるため、時間単位の年次有給休暇や私傷病休暇等を利用できる旨を周知し、適宜取得できるよう配慮する。
(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。 ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ②自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ③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。 ④「就労支援機関に所属・登録しており、任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。 ⑤特定の就労支援機関からのみ受入れを実施すること。
(3) 働き方	障害を持つ職員本人の希望も勘案し、勤務日数及び勤務時間を短縮する等、障害の状態や本人の希望を考慮し柔軟に対応する。
(4) キャリア形成	本人の希望により、実務研修、その他スキルアップ研修等の受講環境を整える。
(5) その他の人事管理	障害を持つ職員が所属する部署の所属長は、当該職員の状況を随時把握し、体調等への配慮を行う。 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用により、就労支援機関と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。