

新潟市障がい者活躍推進計画

令和5年4月改訂
新 潟 市

目 次

I. はじめに	- 1 -
1. 策定主体	- 1 -
2. 計画期間	- 2 -
3. 計画の周知および公表	- 2 -
II. 本市における障がい者雇用等の状況	- 2 -
1. 障がい者採用選考の実施等	- 2 -
2. 障がい者雇用率の状況	- 3 -
3. 職場定着の状況	- 3 -
4. 職員アンケート結果	- 4 -
III 障がい者の活躍推進に向けた取組	- 6 -
1. 推進体制の整備	- 6 -
2. 職務の選定・マッチング等	- 8 -
3. 職場環境の整備	- 8 -
4. 職員の採用・育成等	- 9 -
5. 優先調達等	- 11 -
IV 数値目標	- 12 -

「害」の表記については、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。

新潟市障がい者活躍推進計画

I. はじめに

令和元年6月に改正された障害者雇用促進法、ならびに厚生労働大臣が作成する指針に即し、「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）」として、令和2年4月に新潟市障がい者活躍推進計画（以下「本計画」という。）を策定しました。

このたび、本計画の期間が令和5年3月31日に満了することから、令和5年2月に実施した「職場等の満足度に関するアンケート調査」で寄せられた意見や、令和5年3月に「地方公共団体における障害者の雇用促進について」で総務省より通知された障がい者雇用率を踏まえ、本計画を改訂します。

令和5年4月1日

新潟市長

1. 策定主体

本計画の策定にあたっては、その策定主体は任命権者ごとと定められています。しかしながら、本市（教育委員会を除く）で職員採用を一括して行い、相互に交流人事を行っている部門のうち、小規模である行政委員会事務局（議会事務局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局）に関しては、活躍推進に向けた取り組み、および到達すべき目標値に同一のものを掲げています。

また、障がいのある職員の職業生活に関する状況及び改善すべきことを把握するため、「職員アンケート¹」を実施し、その結果をもとに、障がいのある職員の活躍を推進するため、取り組んでいきます。

なお、「職員アンケート」の実施においては、職員の意見を聴取するだけでなく、計画策定及び改訂においては障がいのある職員の意見が反映できるものとしています。

¹ 正規職員および会計年度任用職員（教育委員会を除く）を対象。令和5年2月、職員へメールにより実施。職員ポータルを利用できない職場（保育園など）や会計年度任用職員宛にはアンケート用紙を直接送付。有効回答数91。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間とします。

3. 計画の周知および公表

本計画は、障がい者の活躍推進に向けた取組を掲載するとともに、「採用選考」及び「職場定着」について数値目標を設定しています。

計画期間5年のうち、それぞれの目標の中で定める時点（概ね1年ごと）において実績管理を行うとともに、随時必要な目標・取組の改訂を行います。

また、毎年度の取組結果について、市ホームページなどにおいて公表します。

II. 本市における障がい者雇用等の状況

1. 障がい者採用選考の実施等

本市職員の採用選考にあたっては、平成19年度政令指定都市移行後は、正職員の採用選考は人事委員会において、それ以外の職員（会計年度任用職員等）については、主に総務部人事課において実施しています。

平成18年度から身体障がい者を対象とした「障がい者枠」を設けて採用選考を実施し、平成30年度からは非常勤、平成31年度からは正職員の採用選考において、対象に知的障がい者および精神障がい者を加えています。また、令和2年度からは会計年度任用職員の採用選考を実施しています。

<正規職員（市長部局）> 平成18年度～令和4年度で45人採用

採用年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
採用人数	5	2	3	1	1	1	0	4	2	3	3

採用年度	H29	H30	H31	R2	R3	R4
採用人数	1	1	6	4	4	4

<会計年度任用職員（市長部局）> 平成25年度～令和4年度で96人採用

採用年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
採用人数	10	-	1	1	-	6	19	26	20	13

※平成31年度までは非常勤職員

2. 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市（教育委員会を除く）における、令和4年6月1日現在の障がい者雇用率は以下のとおりです。

法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
2. 6%	6, 632人	181.0人	2. 73%

3. 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図ります。

採用者	左記のうち採用後1年以内の離職者	採用1年後の定着率
41人	1人	97. 6%

※平成18年度から令和3年度までの採用者（非常勤職員および会計年度任用職員を除く。）

<参考>

民間企業等における状況

採用1年後の定着率
70. 4%

※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（J E E D）「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年）より

国の定着率の状況

採用1年後の定着率
83. 4%

※平成30年10月23日から令和2年6月1日までに採用された障がい者における令和2年6月1日現在の在籍率「国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査」より

4. 職員アンケート結果

障がい当事者の目線に立った、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

身体障がい、精神障がいまたは知的障がいを有する職員 合計139名

③ 実施期間

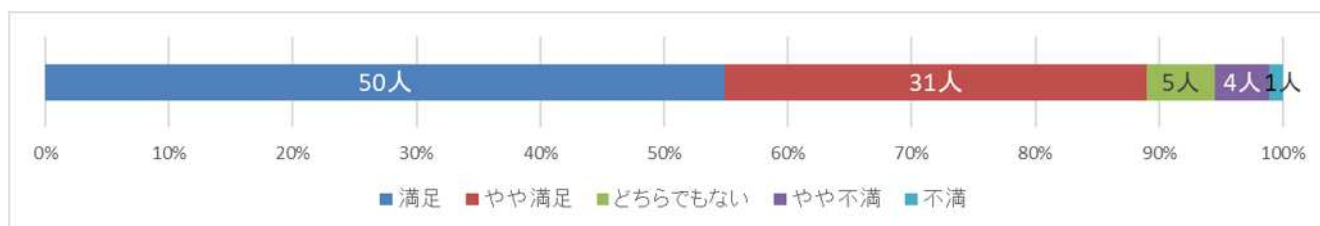
令和5年2月9日から令和5年2月27日までの間

④ 回収状況

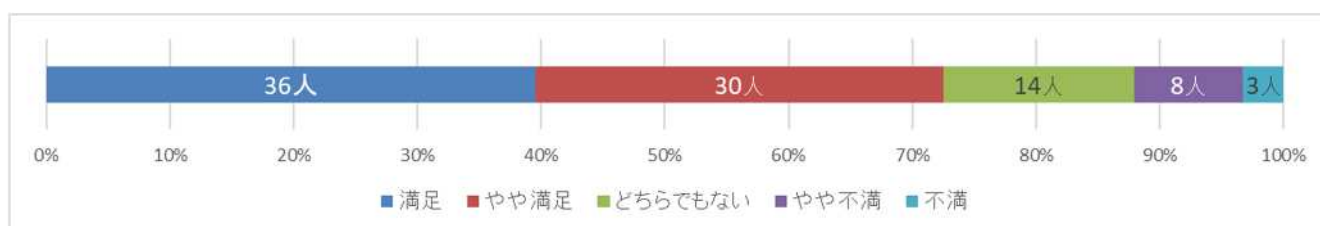
対象者139名中、91名から回答（回収率65.5%）

⑤ アンケート内容

【問1】市役所に就職し、現在働いていることについての全体評価について



【問2】現在の仕事内容について



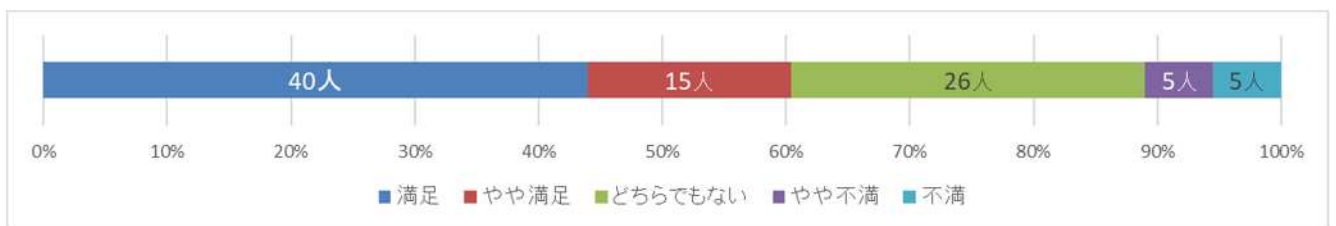
【問3】現在の業務量について



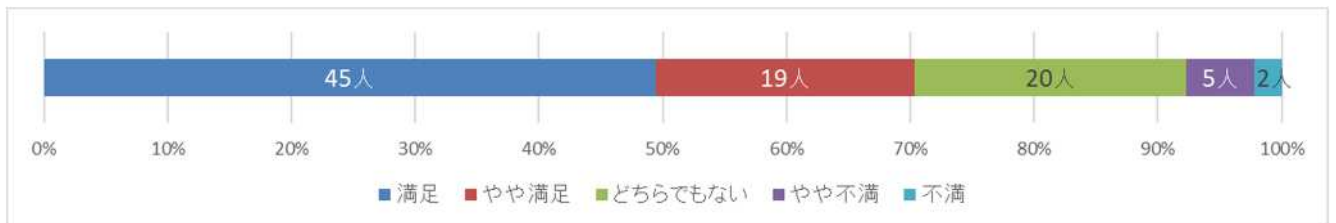
【問4】物理的な作業環境（休憩スペース、動線の確保など）について



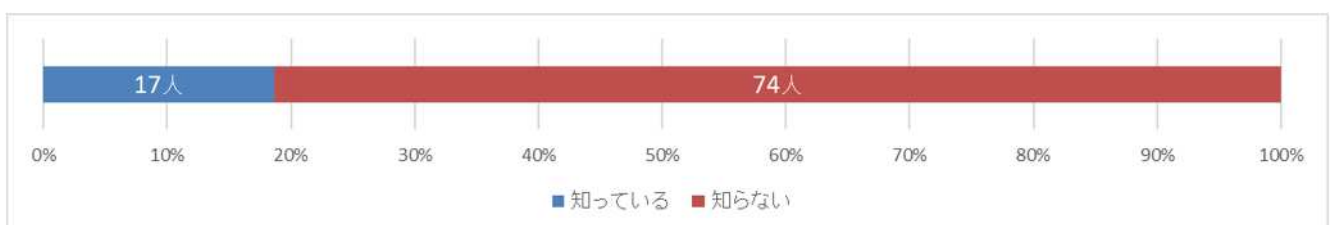
【問5】相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知、定期面談の実施など）について



【問6】勤務する上での障がいへの配慮（障がいの特性に合った業務分担・業務指示、通院への配慮、勤務時間の調整など）について



【問7】庁内相談窓口の「障害者職業生活相談員」について



「やや不満」または「不満」と回答した人の割合は、障がいへの配慮や相談体制に関する設問（問5～6）において概ね1割強にとどまっていますが、業務量や物理的な環境に関する設問（問3～4）においては、2割近い結果になりました。

また、障害者職業生活相談員を知らないと回答した人の割合は、8割近い結果となりました。

【アンケートで改善要望のあった主な意見】

- ・障害者職業生活相談員や保健師との面接は本庁まで出向かなければならない。情報共有を通じて区役所で相談できる体制を作ってほしい。
- ・相談方法もよく分からないし、定期面談も特にない。
- ・正規と会計年度の間で多少の溝を感じる。会計年度は定期面談はほとんどない。
- ・入った年は色々と配慮して仕事をお願いされてきたが、翌年から障がいがあることが周知されてなく困ったことはある。（机に指示メモなしで書類が置かれるなど）

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1. 推進体制の整備

(1) 基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えとともに、すべての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

(2) 取組内容

① 職員アンケートの実施等

ア 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取り組み等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、いただいた意見を取組へ反映します。

イ 「障がい者雇用推進者」の選任

総務部長を「障がい者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

② 相談先の確保等

ア 「差別相談専門窓口」及び「庁内相談窓口」の設置

障がいのある人に対する差別の解消を効果的に推進するため、市の障がい福祉課や障がい者基幹相談支援センター内に相談窓口を設置し、障がいのある人またはその家族、支援者、事業者からの相談を受け付けています。

また、庁内にも障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口として、市役所及び各区役所に障害者職業生活相談員を選任します。

なお、選任された障害者職業生活相談員は、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することとします。

<庁内相談窓口>

所属先	相談窓口
市役所各所属	人事課及び職員課
各区役所	総務課（地域総務課）及び健康福祉課

イ 国等の機関における相談窓口の活用

新潟県労働局に設置されている「職場適応支援者」（ジョブコーチ）による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

ウ 相談窓口の周知強化

職員ポータル掲示板で周知するほか、掲示板等で自ら情報収集できる機会が限られる会計年度任用職員については、新規採用時に相談員一覧を配付します。

③ 障がい理解の促進

ア 職員研修所における研修の実施

新採用職員研修や新任課長研修、臨時的任用職員等を対象とした職員基礎研修において、不利益な取り扱いの禁止や合理的配慮の必要性をはじめとした障がい理解の促進に向けた講座を設定し、職員の理解の深化を図ります。

イ eラーニングの活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。特に、障がいのある職員を新たに配属する職場等へ、受講を勧奨します。

2. 職務の選定・マッチング等

(1) 基本的な考え方

障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

(2) 取組内容

ア 配属前面談の実施

採用試験合格後、入庁前に、仕事の際に必要な配慮や通勤が可能な勤務地等を確認するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、採用後、同じ障がいを持ちながら働く先輩職員との面談を必要に応じて設定するなど、採用後の職業生活が円滑に行われるようサポートします。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、人事評価や自己申告書提出時または本人の希望があった際における、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3. 職場環境の整備

(1) 基本的な考え方

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

(2) 取組内容

ア 施設の整備

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、点字ブロック、休憩室等の施設の整備を推進します。

イ 就労支援機器等の整備

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や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 合理的配慮の提供

例えば知的障がいがある職員に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成し、業務指示や作業手順を分かりやすく示したり、精神障がいのある職員に対して体調に配慮するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けた合理的配慮の提供を行います。

エ 休暇制度の利用

障がい特性や通院へ配慮し、時間単位の年次有給休暇の取得や、療養休暇をはじめとした休暇制度について周知・案内を行います。

4. 職員の採用・育成等

(1) 基本的な考え方

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

また、誰もが障がいのある職員という立場になる可能性を有していることから、職員一人ひとりが研修等を通じて障がいに対する理解を深め、障がいのある人もない人も、安心して働くことができる組織を目指す必要があります。

(2) 取組内容

① 障がい者採用の取組

ア 募集案内時の対応

市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図り、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

点字、筆談等による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

また、以下の不適切な取り扱いを行いません。

- ①特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。
- ②自力で通勤できることといった条件を設定する。
- 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。
- ④「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。
- ⑤特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

ウ 配慮事項を考慮した職員配置

通勤手段や勤務場所等について、採用時に配慮事項を確認し、それらを考慮した職員配置を行います。

エ 会計年度任用職員の採用

正職員の採用に加え、より柔軟な勤務時間の設定や短時間の勤務が可能な、会計年度任用職員の採用を推進します。

② キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

職員研修所の研修や、各部・区役所内の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

視覚障がい者に対して資料を点字化したり、聴覚障がい者に対して手話通訳士が同席したりするなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

ウ 中途障がい者への配慮

疾病や事故等により、在職中に障がい者となった職員について、円滑な職場復帰に向けた職場環境の整備や柔軟な配置、担当業務の調整、通院への配慮など、継続して勤務を続けるために必要な支援に取り組みます。

③ 多様で柔軟な働き方の推進

ア 年次有給休暇等の取得推進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の取得を促進します。

④ 人事配置等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事配置（再掲）

所属の管理監督者による人事評価や人事評価とあわせた面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、合理的配慮に基づき、業務との適切なマッチング等を図ります。

5. 優先調達等

(1) 基本的な考え方

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（以下「優先調達推進法」という。）第9条の規定に基づき、「新潟市における障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」を定め、本市における障がい者就労施設等の受注機会及び民間企業における雇用・就労機会の拡大を図ります。

(2) 取組内容

ア 物品等の調達の推進

障がい者就労施設等から提供可能な物品等の情報については、障がい福祉課が当該施設等からの情報をもとに市の組織に提供し、市の組織はその情報を参考に、物品等の調達を推進します。

イ 「まちなかほっとショップ」の活用

障がい者就労施設等における物品の受注機会の拡大を図るため、市内の複数の障がい者就労施設等で運営する「まちなかほっとショップ」を共同販売の窓口として活用します。

IV 数値目標

(1) 採用に関する目標

目標 (各年度6月1日時点)	令和5年度	令和6～8年度	令和9年度
障がい者雇用率	2.6%	2.8%	3.0%

<実績>

実績 (各年度6月1日時点)		令和2年度	令和3年度	令和4年度
障がい者 雇用率	市全体	2.20%	2.62%	2.73%
	市長部局	2.41%	3.02%	3.13%

(2) 定着に関する目標

○不本意な離職を極力生じさせない

(評価方法) 毎年、人事記録を基に前年度採用者の定着状況を把握する