

障がい者活躍推進計画

十 日 町 市
十日町市教育委員会
十日町市議会事務局
十日町市選挙管理委員会事務局
十日町市監査委員事務局
十日町市農業委員会事務局
十日町市上下水道局

令和7年3月 改正

十日町市 障がい者活躍推進計画

機関名	十日町市
任命権者	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）
十日町市における障がい者雇用に関する課題	十日町市は、市長部局及び市長部局と人的関係が緊密である教育委員会が厚生労働大臣の特例認定を受けていることから、教育委員会に勤務する職員を市長部局に勤務する職員とみなす認定地方機関として合算し、障がい者雇用率を算定している。 令和6年6月1日の障がい者雇用率は、市長部局のみでは法定雇用率を下回っているが、認定地方機関としては達成している。 今後は、法定雇用率が段階的に引き上げられることを見据え、新規採用の継続が課題となっている。
目標	
① 採用に関する目標	各年6月1日時点における障がい者雇用率を法定雇用率以上とする。 （評価方法）毎年 の 任免状況通報により把握する。
② 定着に関する目標	職員の特性を考慮した業務内容の検討等を行い、不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年 の 任命状況通報に合わせて、前年度採用者の定着状況を把握する。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	障がいのある職員に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」における「十日町市に就職し、現在働いていることについての全体評価」の項目で、「満足」又は「やや満足」と回答する割合が引き続き80%以上となることを目指す。 （評価方法）毎年3月時点で在籍している障がいのある職員に対してアンケート調査を実施し、把握する。
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」として総務課人事係職員を選任し、障がいのある職員を支援する。 ○「障害者雇用推進者」、「障害者職業生活相談員」及び「障がいのある職員が配置された所属長」を中心として、障がいのある職員からの各種相談に応じるとともに、個人情報の保護に配慮しながら、関係者間で情報を共有する。 ○「障害者雇用推進者」及び「障害者職業生活相談員」については、人事異動等に応じて選任を更新する。
(2) 人材面	○「障害者職業生活相談員（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ている所属の職員を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等の受講を促し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する理解の促進を図る。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○ 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、アンケート調査等を活用した職務の選定及び創出について検討する。 ○ 新規採用者又は部署異動に際しては、障がい者と業務のマッチングができているか点検し、適切な配置に努める。
3 障がい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	○ アンケート調査等により、環境整備に係る障がい者の要望を把握し、対策を検討する。 ○ 配置については、必要な配慮等を把握し、過重な負担にならないような職務内容の選定及び創出と職場環境の整備に努める。
(2) 募集・採用	○ インターンシップ等において障がいのある学生の受入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の受入れを行う。 ○ 軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。 ○ 採用選考に当たり、障がい者から要望がある場合は、面接における就労支援機関職員の同席等に配慮する。 ○ 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。 ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中に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受け入れる。
(3) 働き方	○ 時間単位の年次有給休暇や特別休暇の利用を促進する。 ○ 非常勤職員については、障がいの特性に配慮した勤務時間の設定をするなど、長く働き続けられる環境を整備する。
(4) キャリア形成	○ 障がい者本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて、研修の実施を検討する。
(5) その他の人事管理	○ 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職員をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等を行う。 ○ 障がい者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」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等について情報を共有し、必要な配慮等を行う。
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。

十日町市教育委員会 障がい者活躍推進計画

機関名	十日町市教育委員会
任命権者	市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
十日町市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	十日町市教育委員会は、教育委員会及び教育委員会と人的関係が緊密である市長部局が厚生労働大臣の特例認定を受けていることから、教育委員会に勤務する職員を市長部局に勤務する職員とみなす認定地方機関として合算し、障がい者雇用率を算定している。 令和6年6月1日の障がい者雇用率は、教育委員会単独で法定雇用率を上回るものの、今後は、法定雇用率が段階的に引き上げられることを見据え、新規採用の継続が課題となっている。
目標	
① 採用に関する目標	各年6月1日時点における障がい者雇用率を法定雇用率以上とする。 （評価方法）毎年任免状況通報により把握する。
② 定着に関する目標	職員の特性を考慮した業務内容の検討等を行い、不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年任命状況通報に合わせて、前年度採用者の定着状況を把握する。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	障がいのある職員に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」における「十日町市に就職し、現在働いていることについての全体評価」の項目で、「満足」又は「やや満足」と回答する割合が引き続き80%以上となることを目指す。 （評価方法）毎年3月時点で在籍している障がいのある職員に対してアンケート調査を実施し、把握する。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制	市長部局で職員採用を一括して行っているため、総務課長を「障害者雇用推進者」として選任する。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	障がいのある職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務内容の選定及び創出について検討する。
3 障がい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	○ アンケート調査等により、環境整備に係る障がい者の要望を把握し、対策を検討する。 ○ 配置については、必要な配慮等を把握し、過重な負担にならないような職務内容の選定及び創出と職場環境の整備に努める。
(2) 働き方	○ 時間単位の年次有給休暇や特別休暇の利用を促進する。 ○ 非常勤職員については、障がいの特性に配慮した勤務時間の設定をするなど、長く働き続けられる環境を整備する。
(3) キャリア形成	○ 障がい者本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて、研修の実施を検討する。

	(4) その他の人事管理	○ 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職員をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等を行う。 ○ 障がい者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」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等について情報を共有し、必要な配慮等を行う。
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。	

十日町市議会事務局 障がい者活躍推進計画

機関名	十日町市議会事務局
任命権者	市議会議長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
十日町市議会事務局における障がい者雇用に関する課題	小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 また、近年は障がいのある職員が在籍したことがなく、障がい者雇用における課題が生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
採用に関する目標	任免状況通報の対象機関ではないが、職員に対して、障がい者雇用に関する理解の促進を図る。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制	市長部局で職員採用を一括して行っているため、総務課長を「障害者雇用推進者」として選任する。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	障がいのある職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務内容の選定及び創出について検討する。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	障がい者である職員が在籍していないため、当該項目に記載すべき事項は特段ないが、在籍している職員に対しては、障がい者雇用に関する知識を得るための機会を設け、障がい者雇用に関する理解の促進を図る。 今後、障がい者を雇用した場合は、市長部局に準じた取組みをする。
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。

十日町市選挙管理委員会事務局 障がい者活躍推進計画

機関名	十日町市選挙管理委員会事務局
任命権者	市選挙管理委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
十日町市選挙管理委員会事務局における障がい者雇用に関する課題	小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 また、近年は障がいのある職員が在籍したことがなく、障がい者雇用における課題が生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
採用に関する目標	任免状況通報の対象機関ではないが、職員に対して、障がい者雇用に関する理解の促進を図る。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制	市長部局で職員採用を一括して行っているため、総務課長を「障害者雇用推進者」として選任する。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	障がいのある職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務内容の選定及び創出について検討する。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	障がい者である職員が在籍していないため、当該項目に記載すべき事項は特段ないが、在籍している職員に対しては、障がい者雇用に関する知識を得るための機会を設け、障がい者雇用に関する理解の促進を図る。 今後、障がい者を雇用した場合は、市長部局に準じた取組みをする。
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。

十日町市監査委員事務局 障がい者活躍推進計画

機関名	十日町市監査委員事務局
任命権者	市代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
十日町市監査委員事務局における障がい者雇用に関する課題	小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 また、近年は障がいのある職員が在籍したことがなく、障がい者雇用における課題が生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
採用に関する目標	任免状況通報の対象機関ではないが、職員に対して、障がい者雇用に関する理解の促進を図る。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制	市長部局で職員採用を一括して行っているため、総務課長を「障害者雇用推進者」として選任する。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	障がいのある職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務内容の選定及び創出について検討する。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	障がい者である職員が在籍していないため、当該項目に記載すべき事項は特段ないが、在籍している職員に対しては、障がい者雇用に関する知識を得るための機会を設け、障がい者雇用に関する理解の促進を図る。 今後、障がい者を雇用した場合は、市長部局に準じた取組みをする。
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。

十日町市農業委員会事務局 障がい者活躍推進計画

機関名	十日町市農業委員会事務局
任命権者	市農業委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
十日町市農業委員会事務局における障がい者雇用に関する課題	小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 また、近年は障がいのある職員が在籍したことがなく、障がい者雇用における課題が生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
採用に関する目標	任免状況通報の対象機関ではないが、職員に対して、障がい者雇用に関する理解の促進を図る。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制	市長部局で職員採用を一括して行っているため、総務課長を「障害者雇用推進者」として選任する。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	障がいのある職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務内容の選定及び創出について検討する。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	障がい者である職員が在籍していないため、当該項目に記載すべき事項は特段ないが、在籍している職員に対しては、障がい者雇用に関する知識を得るための機会を設け、障がい者雇用に関する理解の促進を図る。 今後、障がい者を雇用した場合は、市長部局に準じた取組みをする。
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。

十日町市上下水道局 障がい者活躍推進計画

機関名	十日町市上下水道局
任命権者	市公営企業管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
十日町市上下水道局における障がい者雇用に関する課題	小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 また、近年は障がいのある職員が在籍したことがなく、障がい者雇用における課題が生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
採用に関する目標	任免状況通報の対象機関ではないが、職員に対して、障がい者雇用に関する理解の促進を図る。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制	市長部局で職員採用を一括して行っているため、総務課長を「障害者雇用推進者」として選任する。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	障がいのある職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務内容の選定及び創出について検討する。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	障がい者である職員が在籍していないため、当該項目に記載すべき事項は特段ないが、在籍している職員に対しては、障がい者雇用に関する知識を得るための機会を設け、障がい者雇用に関する理解の促進を図る。 今後、障がい者を雇用した場合は、市長部局に準じた取組みをする。
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。