

機関名	佐渡市
任命権者	佐渡市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
佐渡市における障がい者雇用に関する課題	詳細な状況は「目標」に記載しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、実態に即した雇用環境を整備していかなければならない。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.89% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	障がい者が安心して働ける環境づくりに努めて、不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
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。 組織内の人的サポート体制は、障がい者が配置された所属長を中心として、人事担当、組織外の関係機関と連携体制を構築し、各種相談に応じるとともに関係者間において情報を共有する。
(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、新潟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。人事異動等により変更が生じた場合、速やかに選任者等の更新を行う。 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）」等の受講を促し、障がい者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。（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	
	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、障がい者から相談があった場合は状況を把握し、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。 人事評価等の取組で行う面談等を活用し、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行い、必要に応じて検討する。
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	障がい者が利用しやすい職場内の環境整備（エレベーター、多目的トイレは一部施設で設置済）を推進するとともに、今後、障がい者の要望を聞き取り、必要に応じて、就労支援機器の購入を検討する。 障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 新規に採用した障がい者については、面談等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。 なお、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。
	(2) 募集・採用	インターンシップの中で要望があった場合は、障がいのある学生の受け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を積極的に行う。 採用選考に当たり、障がい者から要望があった場合は、面接における手話通訳者を依頼するなど、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。 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の受入れを実施する。
	(3) 働き方	時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の周知を行う。
	(4) キャリア形成	本人の希望等も踏まえつつ、必要な研修や講習会を実施、参加を促す。
	(5) その他の人事管理	在職中に疾病・事故等により障がい者となった者について、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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 本人が希望する場合には、「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の情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. 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。 障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場を提供する。