

## 駒ヶ根市障がい者活躍推進計画

機関名	駒ヶ根市（市長部局）
任命権者	駒ヶ根市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
駒ヶ根市における障がい者雇用に関する課題	<p>駒ヶ根市では、令和5年3月に策定した「駒ヶ根市障がい者基本計画2024」を踏まえ、障がい者の雇用確保に努めている。</p> <p>引き続き、法定雇用率を充足するためには、障がい者雇用の促進を更に進めるとともに、雇用した職員が、その障がい特性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、一層の体制整備や取り組みを進めることが必要である。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b></p> <p>(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率を上回る人数を採用する。</p> <p>(令和7年6月1日時点の当市の雇用率：市長部局 1.52%)</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
② 定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
③ キャリア形成に関する目標	<p><b>【障がい者が担当する職務の拡大】</b></p> <p>障がい者が活躍できる新たな職域を開拓する。</p> <p>(評価方法) 人事記録・職務分担記録を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</li> <li>○障害者職業生活相談員を選任するとともに、障がい者である職員の相談窓口を総務課に設置する。</li> <li>○相談窓口を含めた組織内の人的サポート体制を整備し、教育委員会事務局とも連携を図りながら、組織外の関係機関（長野労働局、伊那公共職業安定所等）との連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、共有する。</li> </ul>

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○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、職務の選定及び創出について検討を行うこととする。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○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。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
4. その他	<p>○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害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

機関名	駒ヶ根市（教育委員会事務局）
任命権者	駒ヶ根市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
駒ヶ根市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>駒ヶ根市教育委員会では、これまで市長部局と一体で障がい者雇用の促進に努めてきており、令和7年6月1日時点で法定雇用率を充足している。</p> <p>職員については、市長部局からの出向職員で構成され、職員採用は、市長部局と一体で実施しており、独自の採用は行っていない。</p> <p>引き続き、障がい者雇用の促進を進めるため、市長部局と連携を図りながら、取り組みを進めることが必要である。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b></p> <p>(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率を上回る人数を採用する。            (令和7年6月1日時点の当市の雇用率:教育委員会部局 2.49%)</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
② 定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
③ キャリア形成に関する目標	<p><b>【障がい者が担当する職務の拡大】</b></p> <p>障がい者が活躍できる新たな職域を開拓する。</p> <p>(評価方法) 人事記録・職務分担記録を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○職員は、市長部局からの出向職員で構成されているため、障害者雇用推進者は、市長部局と同一の総務課長を選任する。</p> <p>○相談窓口は、市長部局の総務課に設置する。</p> <p>○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たため、定期的に更新を行う。</p>

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○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、職務の選定及び創出について検討を行うこととする。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○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。</p>
4. その他	<p>○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害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>