

山形市障がい者活躍推進計画

機関名	山形市(市長部局)
任命権者	山形市長
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日
市長部局における障がい者雇用に関する課題	<p>山形市においては、これまで積極的に障がい者の雇用に努めており、令和7年6月1日時点、特例認定を受けている上下水道部、市立病院済生館及び教育委員会を含む山形市全体の障がい者雇用率は2.82%であり、今年度の法定雇用率2.8%を達成している状況にある。</p> <p>しかし、法定雇用率は、令和8年7月1日より3.0%に引き上げられることとなっており、今後も、雇用率の維持及び向上に向け積極的な雇用を図るとともに、障がい者一人ひとりが特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、更なる体制整備や各種取組みが必要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>当該年6月1日時点の障がい者雇用率が法定雇用率以上であること。 (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>障がい者に起因する業務との不適合を理由とする離職者を極力生じさせない。 (評価方法)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を基に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。 ・ 毎年3月末時点で在籍予定の障がい者に対し、次年度の就労・配属希望等のアンケート(自己申告書等を活用)、面談を行い、就労への意欲、業務への適合状況等把握・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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障がい者雇用推進者として総務部長を選任する。 ○ 障がい者職業生活相談員を選任する。 ○ 職員の相談窓口を設置し、職員に対して周知する。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人事評価時の個別面談等を活用し、所属長が、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、課題等がある場合には必要に応じて人事担当(職員課)と調整のうえ改善を図る。 ○ 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、必要に応じ、職務の選定及び創出について検討を行う。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相談窓口への相談のほか、人事評価時の個別面談及び年1回行う人事異動時の自己申告書等を活用し、障がい者である職員が求める配慮等を把握し、対応の検討を行い、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、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。 ○ 障がい者作業室に教員等の資格を持つ指導員を配置し、障がいの内

	<p>容等に応じた適切な作業指示を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がい者を排除し、または特定の障がい者に限定する。 ・「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。 ○ 年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進する。 ○ 本人の希望等を踏まえつつ、各種研修等を実施する。 ○ 本人が希望する場合には、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。 ○ 障がいのある職員が配属される課に対し、本人の障がい特性や配慮すべき事項などを事前に伝え、受け入れ環境を整える。また、配属される課からの要望があれば事前研修を行う。
4 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。

※ 消防本部、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局及び農業委員会事務局の職員（会計年度任用職員を含む）の採用等は市長部局が行っていることから、これら部局の障がい者の活躍推進についても、市長部局と同様の内容で実施する。