

小千谷市 障害者活躍推進計画

【機関名】

小千谷市役所

【任命権者】

小千谷市長

【計画期間】

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

【障害者雇用に関する課題】

小千谷市においては、障害者法定雇用率が未達成である。このため、令和元年度より、今まで以上に積極的な採用を行っている。また、障害者職員の退職が今後見込まれるため、新規採用に努めると共に離職者を出さない取り組みが必要である。

1. 採用に関する目標

各年度法定雇用率以上の障害者雇用率を達成する。

2. 定着に関する目標

不本意な離職者を生じさせないために、必要な配慮事項等を汲み取るため、コミュニケーションを密にとり、情報収集をする。離職者が生じた場合は、その原因を分析する。

3. キャリア形成に関する目標

対応可能な職域を検討すると共に、障害者の意欲と能力を測り、障害特性による得意・不得意な分野の職域情報を蓄積する。

【取組内容】

1. 障害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職員係長を選任する。

健康管理委員会にバリアフリーに関する意見交換会を加え、ハード面、ソフト面のバリアフリー化の検討と障害者活躍推進計画の実施状況の点検、見直し等を議題として扱う。

（2）人材面

市内の総合支援学校の生徒の体験実習を年間を通じて受け入れ、障害者と協働すること、障害種別への理解を事業所全体として経験値を積む。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

3. 障害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

要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。また、作業マニュアル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。また、面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じる。

(2) 募集・採用

一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努める。

(3) 働き方

障害特性による疲労への対応に配慮すると共に、時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4) キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

(5) その他の人事管理

定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。

中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

4. その他

障害者就労施設等への物品等の発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

障害者就労施設等における民需拡大のため、障害者就労施設等との人的交流などを実施する。