

## 小千谷市ガス水道局 障害者活躍推進計画

### 【機関名】

小千谷市ガス水道局

### 【任命権者】

小千谷市公営企業管理者

### 【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】

障害者職員の退職が今後見込まれるため、更なる体制整備により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

職員の募集・採用については局では実施していないが、計画期間内に新たに障害者である者の配属を念頭に置いた形で勤務体制を検討する。

#### 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ガス水道局庶務係長を選任する。

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

軽易な業務に従事する職員の募集の検討を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定の工夫に努める。

#### (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理解、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。