

見附市 障害者活躍推進計画

機関名	見附市
任命権者	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）
障害者雇用に関する課題	見附市は平成15年度より認定地方機関として特例認定を受けている。職員の募集・採用については見附市で実施しており、他の任命権者の職員も含めて採用している。 令和6年6月1日の法定雇用率は、認定地方機関としも、見附市においても積極的に障害者を雇用し、法定雇用率を達成してきた。 今後も引き続き法定雇用率を達成していく必要があるが、さらに障害のある職員が活躍するための体制整備や支援対応など取り組みを進めていく必要がある。
目標	
1 採用に関する目標	障害者の法定雇用率以上の障害者雇用を継続する。 ※認定地方機関であることから、他任命権者機関と合算して法定雇用率を達成する。 （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
2 定着に関する目標	障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、不本意な離職を極力生じさせない。 （評価方法）人事評価面談等の際に、定着状況の把握・進捗管理を行う。
3 キャリア形成に関する目標	各種研修会への参加などを通じて、資質、実務能力の向上を図る。 （評価方法）人事評価面談等の際に、状況の把握・進捗管理を行う。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
① 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ② 障害者職業生活相談員として総務課長補佐を選任する。 ③ 組織内のサポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、管理職員、その他課員、組織外の支援機関等）を整備する。 ④ 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。	
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
① 身体障害等により業務遂行が困難な業務等について、障害のある職員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等について検討する。 ② 人事評価等の取り組みで行う面談等を活用し、障害者と業務の適切なマッチングができているか等の点検を行い、必要に応じて検討を行う。	
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
【職場環境】	
① 相談窓口への相談や、人事評価面談等の際に、必要な配慮等の把握に努め、実施について検討を行い、継続的に必要な措置を講ずる。 ② なお、措置を講ずる場合は、要望内容を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。	

【募集・採用】

- ① 募集・採用は、障害者の法定雇用率以上の障害者雇用を継続する。
- ② 試験の実施にあたっては、障害の内容に応じて配慮事項等を確認して実施する。
- ③ 採用後の配置や担当業務については、面接等を通じて配慮事項等を確認して配属先等を検討する。

【働き方】

- ① 体調不良、通院やリフレッシュ等で、年次休暇や病気休暇など各種休暇の利用を促進する。

【キャリア形成】

- ① 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。

4 その他

- ① 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。
- ② 人事評価等の取り組みで行う面談や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。
- ③ 通勤への配慮等、障害特性に配慮した措置が可能となるよう施設管理者と協議する。
- ④ 本人が希望する場合には、就労支援機関等と障害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。