

【小諸市計画】

機関名	小諸市
任命権者	小諸市長
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日(3年間)
小諸市における障がい者雇用に関する課題	<p>令和4年6月に厚生労働大臣に提出した、当市の「障害者任免状況通報書」では、雇用している障がい者数が法定雇用率である2.6%に到達していない。</p> <p>採用の募集方法については、市の広報誌やホームページを活用し広く公募をしているが、応募がない。</p> <p>今後、令和6年度の雇用率は2.8%、令和8年7月以降の3.0%と法定雇用率が上昇する中、雇用を身体障がい者に限らず、精神障がい者も雇用することや、雇用した障がい者である職員が活躍するために、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるような職種や業務に配置するといった体制整備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>【実雇用率】</p> <p>当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (参考:令和4年6月1日時点 1.84%) (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>不本意な離職者を極力生じさせない (評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】意見聴取による職場環境への満足度の改善 (評価方法) 必要に応じて在籍している障がい者に対し、アンケートや意見交換を実施し、把握・進捗管理。</p>
④ キャリア形成に関する目標	<p>【障がい者が担当する職務の拡大】</p> <p>雇用した障がい者である職員が希望する業務を把握し、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できる職場のマッチングを行い、専門性を高める。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○必要に応じて障がい者雇用推進者、各部の代表者による「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 ○組織内の人的サポート体制として、障がい者職業生活相談員を整備する。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者職業生活相談員に選任された者には、長野労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○必要に応じて職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	組織内において、定期的に面談等を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかなどの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	○基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。
(2)募集・採用	○大学生を対象とした、インターンシップの中で障がい学生の受け入れを行う。 ○養護学校等へ募集を積極的に行い、選考方法や職務の工夫に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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け入れを実施する。
(3)働き方	○時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
(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	○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。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討する。
4. その他	
	○ハローワーク等の関連機関と協力し、採用情報の提供に努め、積極的に障がい者の雇用を進める。