

【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8年4月1日～令和13年3月31日（5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年は法定雇用率2.6%に対し実雇用率は1.8%であったが、計画に沿った採用等により、令和7年は法定雇用率2.8%に対し実雇用率は2.9%となっている。</p> <p>現行の人員体制では専任のサポート役はつけられず、既存職員が業務の傍らサポートにあたるため、障害特性によっては、多くの時間が割かれることや切り出し業務が不足するなど、本人と職場双方が効率的に業務をこなすことができなくなるなどの状況もある。</p> <p>職場の生産性を維持しながら、障がい者である職員が活躍できるようにするため、障がいの特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務に配置するといった体制整備を進めることも必要とされる。</p>
① 採用に関する目標	<p>法定雇用率を超える実雇用率とする。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を行う。</p>
② 定着に関する目標	<p>障がい特性に応じた実施可能な合理的配慮を提供することで、定着に向け不本意な離職を防止する。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を行う。</p>
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>障がい特性に応じた実施可能な合理的配慮を提供することで、仕事による誇りや活力を感じる状態にする。</p> <p>（評価方法）個別面談により満足度等を測る。</p>
④ キャリア形成に関する目標	<p>希望業務を把握し、障がい特性や個性を最大限発揮できる職場環境を整える。さらに、実務を通じた専門性の向上やスキルアップの支援を行い、長期的なキャリア形成を推進することを目標とする。</p> <p>（評価方法）個別面談により希望業務を把握する。</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	<p>○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○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。</p>
(2) 人材面	<p>○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。</p>

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○組織内で定期的に面談を行い、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、必要に応じた見直しを行う。
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	○インターンシップで障がい者の受け入れを行う。 ○積極的に養護学校等へ募集を行い、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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除又は特定の障がいに限定すること。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定すること。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。</li> <li>・「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こと。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。</li> </ul>
(3) 働き方	○週の勤務日数及び一日の勤務時間について、業務内容を踏まえ可能な範囲で配慮を行う。
(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。
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。