

羽生市障がい者活躍推進計画

| | |
|-------------------------|--|
| 機関名 | 羽生市議会事務局 |
| 任命権者 | 羽生市議会議長 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） ※計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。 |
| 障がい者雇用に関する課題 | ○羽生市議会事務局においては、職員の全てが市長部局からの出向職員で構成され、職員総数が5人程度の小規模な機関であり、独自に募集・採用活動は行っておらず、現時点では障がいのある職員は在籍していない。 ○しかしながら、出向により議会事務局に障がいのある職員が在籍することから、その場合に在籍する障がいのある職員の活躍のためには、離職せず長期に定着するだけでなく、その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、職種や業務内容の拡充など、さらなる体制整備や各種取組を進める必要がある。 |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | ○職員の全てが市長部局からの出向職員で構成され、独自に募集・採用活動は行っていない。 |
| ②定着に関する目標 | （各年度）障がいのある職員が在籍することとなった場合は、障がいの特性や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職を極力生じさせない。 |
| ③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標 | ○現時点で障がいのある職員が在籍していないため、なし |
| ④キャリア形成に関する目標 | ○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、各種研修や人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図る。 （評価方法）人事記録を基に把握及び進捗管理を行う。 |
| 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 | ○羽生市議会事務局においては、職員の全てが市長部局からの出向職員で構成されていることから、障がい者雇用推進者は市長部局と同一の総務部総務課長を選任する。 ○総務課長、財政課長、社会福祉課長、消防総務課長、議会事務局総務課長、教育総務課長、障がいのある職員代表を構成員とする「羽生市障がい者活躍推進検討委員会」を組織し、各任命権者間での障がい者雇用等に係る課題の共有や意見交換を行い、連携して課題解決に取り組む。 |
| ②人材面 | ○障がいに対する理解を促進させるため、毎年度市長部局が開催する「人権問題研修」に、全職員に対して参加を促す。 |

| | |
|----------------------------|--|
| 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | ○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、市長部局が毎年度実施する「職場等の満足度に関するアンケート調査」を活用し、業務選定や職務の創出について検討を行う。 |
| 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 | ○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、相談窓口への相談のほか、定期的に行っている人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 |
| ②募集・採用 | ○職員の全てが市長部局からの出向職員で構成され、独自に募集・採用活動は行っていない。 |
| ③働き方 | ○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、時間単位の年次有給休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進し、個々の状況に応じた働き方を促進する。 |
| ④キャリア形成 | ○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、本人の希望も踏まえつつ、実務研修等の受講を促進する。 |
| ⑤その他人事管理 | ○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した職場環境や通勤手段への配慮などについて、個々の状況に応じて柔軟に対応する。 ○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、必要に応じて面談を行い、状況把握や体調配慮を行うこととする。 |
| 4 その他 | ○障害者就労施設等からの物品等の調達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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 |