

## **第 2 次**

# **障 害 者 活 躍 推 進 計 画**

**(計画期間：令和7年4月1日～令和12年3月31日)**

**令和7年4月**

**米子市議会**

機関名	米子市議会事務局
任命権者	米子市議会議長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
米子市議会事務局における障がい者雇用に関する課題	<p>米子市議会事務局においては、職員定数9人程度の小規模の組織であり、職員の採用及び人事異動等の事務は市長部局において実施している。</p> <p>第1次障害者活躍推進計画の期間中（令和2年4月1日～令和7年3月31日）に障がいのある職員の在籍はなかったが、今後、障がい者の採用又は在籍を想定して、障がい者雇用に関する職員の理解の促進と体制整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
① 採用に関する目標	議会事務局としての採用計画はないが、障がいのある職員の雇用に関する職員の理解を深めるため、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を積極的に受講させる。
② 定着に関する目標	なし
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議会事務局長を選任する。（令和2年4月1日選任済み）</p> <p>○市長部局と合同で、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関と連携体制を構築し、各々の役割分担を整理した上、関係者間でこれらを共有する。</p>
(2)人材面	<p>○職員に対して、厚生労働省雇用対策課又は鳥取労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。</p> <p>○職員に対して、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を受講させる。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○市長部局と合同で、障がいのある職員が在籍する場合は、個別の面談等を通じて、職員の障がい特性や配慮が必要な事項を確認し、能力を発揮するための環境の整備及び職務の選定に努める。</li> <li>○組織内において、定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングの状況について点検を行い、必要に応じて検討を行う。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、働きやすい環境整備を検討する。</li> <li>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、各自の特性に対応した就労支援機器の購入を検討する。</li> <li>○新たに配属される障がいのある職員については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</li> <li>○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、合理的な配慮の範囲で適切に実施する。</li> </ul>
(2) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○時間単位の年次有給休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進する。</li> <li>○非常勤職員においては、本人の要望を踏まえ、勤務時間を業務に支障のない範囲内で柔軟に設定する。</li> </ul>
(3) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> </ul>
(4) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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、通勤への配慮等の取組を行う。</li> <li>○市長部局と連携して、中途障がい職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方の設定等の取組を行う。</li> </ul>
4. その他	

		<p>○国等による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がい者就労施設等への積極的な発注等を通じて、地域における障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>
--	--	---