

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合
障害者活躍推進計画

令和2年3月

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合における障害者活躍推進計画

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者とその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることとされています。特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らず。）への障害者の参画拡大の観点からも重要とされ、さらに障害者の活躍を持続的に推進するためには、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要とされています。

これらを踏まえた障害者の雇用の推進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第 36 号）が施行されたことを受け、改正後の障害者の雇用の推進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、本組合における障害者活躍推進計画を策定しました。

令和 2 年 3 月

任命権者

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合理事長
多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防長

1 計画期間

- ・令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 3 1 日（5 年間）

2 対象職員

- ・多野藤岡広域市町村圏振興整備組合事務局（以下「事務局」という。）職員
- ・多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防本部（以下「消防本部」という。）職員

3 障害者雇用に関する現状と課題

（1）現状

事務局においては、職員総数が 10 人程度の小規模な機関であり、これまで障害者に限定した職員の募集・採用は行っていない。今後、退職等に伴う職員の人事配置については、事務局独自の職員採用は実施せず、本組合の構成市町村から派遣される職員を充てる予定である。

消防本部においては、職員総数が約 150 人ですが、職員の募集・採用については消防業務に従事する消防吏員としているため、障害者の募集・採用は行っていない。

(2) 課題

事務局及び消防本部における組織形態等として障害者が在籍したことはなく、また障害者に限定した募集・採用を行っていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。

4 目標

(1) 採用に関する目標

障害者（中途障害者を含む）の雇用を目指す。

事務局においては職員採用見込みはない。また消防本部においては障害者を採用する予定はない。しかし、公務部門としての責務や中途障害者（在籍中に疾病・事故等により障害者になった者）が勤務を継続できるよう障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

(2) 定着に関する目標

障害のある職員が配置された場合には、職場の環境整備を行うことにより、当該職員が離職することがないように努める。

5 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

- ・令和2年5月までに障害者雇用推進者として、事務局総務課長及び消防本部総務課長を選任する。
- ・障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、資格認定講習を受講させる。
- ・障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず障害者となった職員が在籍することとなった場合には、事務局総務課及び消防本部総務課に障害者職員の相談窓口を設置する。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

- ・身体障害等により従来の業務遂行が困難となった場合、又は相談があった場合は円滑な職場復帰のために必要な職務や負担なく遂行できる職務の選定及び創出、そのほか職場環境整備や通院への配慮、働き方等について検討する。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者で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。

なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望も踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

- ・障害者の有無に関わらず、障害に関する理解促進・啓発のための研修等について、積極的に職員を参加させる。

6 職員への周知

- ・計画を作成、変更したときは、1月以内に所属長から職場会議等により全職員へ周知する。

7 実施状況の公表

- ・実施状況については、毎年度公表するものとする。