岳北広域行政組合　障害者活躍推進計画

１　趣旨

障害者雇用促進法では、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されているとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を作成することとされています。

このことから、当組合においても、障害者が活躍できる職場環境を推進するため、岳北広域行政組合障害者活躍推進計画を策定するものです。

２　計画期間

令和７年（2025 年）４月１日から令和 12 年（2030 年）３月３１日まで（５年間）

３　課題

当組合はこれまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。

過去には、在職中に疾病等により障害者となった職員（以下「中途障害者」という。）が若干名在籍することもあったが、個別に対応してきており、問題等は生じていなかった。

今後、職員の高齢化に伴い中途障害者となる職員が発生する可能性があることから、組織的な体制整備を図る必要がある。

４　目標

（１）採用に関する目標

組合職員は、募集条件に身体基準を設けず、公平かつ適正な採用を行う。

消防吏員については、障害者雇用率制度の除外職員であるように、今後も障害者に限定した募集・採用を行うことは困難と考えるが、障害者である応募者を念頭においた形で職員の募集を行うこととする。

（２）定着に関する目標

計画の策定時点で障害をもった職員が不在のため設定しない。今後、障害をもった職員が採用された場合は定着状況データの把握に努める。

５　取組内容

（１）障害者の活躍を促進する体制整備

ア　障害者雇用促進者として、総務課長を選任する。

イ　障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、３か月以内に選任する。また、選任しようとする者が、資格要件を満たさない場合には、速やかに資格を取得させるため、研修等を受講させる。

（２）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

職員が中途障害者となり、従来の職務遂行が困難となった場合又はその相談を受けた場合には、本人にヒアリングを行うとともに産業医等に意見を求めるなどして、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、負担なく遂行できる職務の選定、職場環境の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

ア　障害者である職員に対しては、定期的に面談等を行い、必要な配慮等の有無を確認し、その結果を踏まえて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、障害者の要望を踏まえつつ、合理的な配慮の範囲内で適切に実施する。

イ　募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

・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入れを実施する。

（４）その他

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害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。