

会津若松地方広域市町村圏整備組合事務局における障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を策定する。

機関名	
任命権者	会津若松地方広域市町村圏整備組合 管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和4年3月31日（2年間）
会津若松地方広域市町村圏整備組合事務局における障害者雇用に関する課題	<p>会津若松地方広域市町村圏整備組合事務局では、障害者の法定雇用率を満たしていないため、令和2年1月1日から令和2年12月31日を計画期間とする障害者採用計画を作成したところである。</p> <p>過去には在職中に疾病・事故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、これまで組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p> <p>障害者採用計画の期間終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、今後採用する障害者である職員の活躍のためには、組織的な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	<p>障害者である者を令和2年度中に1名採用する。</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>障害者を採用した際は不本意な離職を極力生じさせないようにし、定着状況を把握していく。</p>
3. ワークエンゲージメントに関する目標	<p>障害者を採用した際はアンケート調査を実施し、仕事の満足度を把握する。</p>
4. キャリア形成に関する目標	なし

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ① 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ② 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。 ③ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、中途障害者として身体障害者となった職員が在籍することとなった場合は、総務課に障害者である職員の相談窓口を設定し、グループウェア等により周知する。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ① 障害者職業生活相談員を選任しようとする場合、その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。 ② 障害者が配属される予定の部署の職員を中心に、年に1回以上、福島労働局が開催する障害者雇用関係の講習の受講案内を行い、参加を募る。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ① 今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ② 障害者を採用した際は、定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングをできているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障害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"> ① 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。 ② 措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ① 特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ② 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。

	<p>③ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できること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。
(3) 働き方	<p>① 短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>② 時間単位の年次有給休暇や、各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>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。</p>
(5) その他の人事管理	<p>① 定期的な面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>② 中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>③ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
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。</p>

会津若松地方広域市町村圏整備組合消防本部における障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を策定する。

機関名	会津若松地方広域市町村圏整備組合消防本部
任命権者	会津若松地方広域市町村圏整備組合消防本部 消防長
計画期間	令和2年4月1日～令和4年3月31日（2年間）
会津若松地方広域市町村圏整備組合消防本部における障害者雇用に関する課題	<p>会津若松地方広域市町村圏整備組合消防本部は、現在、在職する常勤職員は消防吏員のみである。消防吏員は障害者雇用率制度の除外職員であり、これまで障害者に限定した職員募集・採用は行っていない。</p> <p>過去には在職中に疾病・事故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、問題は生じていなかった。今後、中途障害者として身体障害者となる職員が発生する可能性もあるが、これまで組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>職員採用にあたっては、障害者を差別することなく能力本位の選考を行う。</p> <p>会計年度任用職員については、障害者を排除するような募集を行わない。</p>
2. 定着に関する目標	なし
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>① 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、中途障害者として身体障害者となった職員が在籍することとなった場合は、総務課に障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内 LAN 等により周知する。</p>

<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>職員が中途障害者となり、従来の業務遂行が困難となった場合、又はその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。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>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。</p> <p>なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
<p>4. その他</p>	<p>① 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。</p> <p>② 特別支援学校等から職場体験等の要請があった場合は積極的に受け入れ、人的交流を通して、職員の障害者に対する理解を促進する。</p>