

東葛中部地区総合開発事務組合障害者活躍推進計画

令和2年7月

東葛中部地区総合開発事務組合

1 計画策定について

令和元年6月、「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）」が改正され、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示されるとともに、厚生労働大臣が定める作成指針に沿い、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を策定することとされました。

そこで、東葛中部地区総合開発事務組合（以下「組合」という。）では、「障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

2 組合における障害者雇用に関する課題

組合は、平成26年度から現在の体制になって以降、職員数が10名程度の小規模な地方公共団体であり、障害者雇用促進法による雇用義務も生じていません。

在籍している職員で中途障害となった者もなく、障害者が就労したことがないため、組織的に体制整備を行うことはありませんでした。

このため、障害者に関する理解が組織に浸透しているとは言えない状況にあり、職員の障害者雇用に関する理解を深めていく必要があります。

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

4 周知・公表

策定及び改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、組合のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

5 計画の目標

(1) 採用に関する目標

組合では、障害者か否かを問わず、当面職員採用の見込みがありません。しかし、在籍している職員が障害者となることも想定されるため、障害に関する理解の促進を目標とします。

(2) 定着に関する目標

障害を有する職員を採用した場合や、在籍している職員が障害を有することとなった場合は、不本意な離職者を極力生じさせないことに努めます。

6 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

障害者雇用推進者として、総務課長を選任します。

職員に対し、障害者に関する理解促進・啓発のための資料配付を実施するほか、外部研修機関等の活用を検討します。

障害を有する職員が在籍することになった場合は、相談体制を整備し、職場内に周知します。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出

障害を有する職員が在籍することになった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

障害を有する職員が在籍することとなった場合は、その職員からの要望を踏まえ、必要な配慮等の有無を検討し、過重な負担にならない範囲で障害特性に応じた職場環境の整備に努めます。

イ 募集・採用

職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いはいたしません。

- ・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
- ・自力で通勤できることを条件とする。
- ・介助者なしで業務遂行できることを条件とする。
- ・「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」を条件とする。
- ・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等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します。