

渋川地区広域市町村圏振興整備組合 障害者活躍推進計画

機関名	渋川地区広域市町村圏振興整備組合
任命権者	渋川地区広域市町村圏振興整備組合管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日
障害者雇用に関する課題	<p>本組合の事務局職員は、職員総数が30人に満たない小規模な組織であり、法定雇用率から障害者の雇用義務がないため、障害者に限定した募集・採用は行ってこなかった。</p> <p>今後、職員採用を進める中で、障害者採用等の可能性を検討する。</p> <p>また、障害がある職員の職場定着や活躍のために、体制整備や各種取組が必要である。</p>
障害者の活躍の推進に向けた目標	
1 採用に関する目標	<p>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>また、法定雇用率以上の状態を維持するように努める。</p>
2 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p>
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) 障害のある職員の参画により、定期的に計画の実施状況の点検・見直し等を行う。</p> <p>(3) 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、群馬労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>

	<p>(4) 役割分担については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p> <p>(5) 障害のある職員の新規受入れ職場に対し、本人の希望に応じて、障害のある職員と共に働くにあたっての心構えなどを配置前に周知することとする。</p>
<p>2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>(1) 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>(2) 新規採用又は部署異動その他定期的に面談等を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</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>(1) 職務環境</p> <p>ア 障害のある職員の要望を踏まえ、必要に応じて、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>イ 障害のある職員については、面談等により定期的に必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>ウ 措置を講じるに当たっては、障害のある職員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>(2) 募集・採用</p> <p>ア 採用選考に当たり、必要に応じて、障害者からの要望を踏まえ障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、採用に努める。</p> <p>イ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <p>(ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</p> <p>(イ) 自力で通勤できることといった条件を設定する。</p> <p>(ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</p> <p>(エ) 「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。</p> <p>(オ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</p> <p>(3) 働き方</p> <p>ア 時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p> <p>イ 会計年度任用職員について、短時間勤務等の柔軟な勤務形態の活用を促進する。</p>

	<p>(4) キャリア形成</p> <p>ア 会計年度任用職員について、採用の時点で本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p> <p>イ 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> <p>(5) その他の人事管理</p> <p>ア 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。</p> <p>イ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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>
4 その他	<p>関係法令等に基づき、障害者活躍の推進に適切な支援及び配慮に努める。</p>