

障がい者活躍推進計画

令和 3 年 3 月
一関地区広域行政組合

1 はじめに

本組合では、「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。)に基づき、これまで障がい者の雇用の促進及び職業の安定を図ってきました。令和元年6月には、障がい者の雇用を一層促進することを目的として、障害者雇用促進法の改正が行われ、国及び地方公共団体は、その責務として、自ら率先して障がい者を雇用するよう努めることが明確化されました。また、国及び地方公共団体は、障がい者である職員が、その有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効率的に実施することができるよう、障がい者の活躍に関する計画を定めることとされました。

障がい者である職員が、その能力や適性を生かしながら力を発揮し、活躍できる職場環境づくりを進めること、また、障がい者である職員への合理的な配慮などにより働きやすい環境づくりに取り組むことは、障がいの有無に関わらず、多くの職員にとっても力を発揮しやすい職場づくりにつながるものです。

こうしたことから、障がい者の雇用の促進に努めるとともに、障がい者である職員の職場における更なる活躍の推進を図ることを目的として、本計画を策定します。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況等を検証し、必要に応じて見直しを行います。

3 計画の策定主体

一関地区広域行政組合を主体として、計画を策定します。

4 障がい者の雇用に関する現状と課題

本組合は、一関市と平泉町で構成する一部事務組合であり、現在、在職する正規職員は構成市町からの派遣による事務職員と技術職員が在職しています。正規職員で障がいを有する職員は在職していませんが、障がい者雇用におきましては、非常勤職員の採用等により、障がい者の雇用の確保に努めてきたことにより、雇用状況はおおむね順調に推移しています。

一方、障がい者である職員の活躍のためには、雇用後における取組も重要であることから、障がいの種別、内容及び程度によって異なる障がい特性の理解を進め、合理的配慮の実施による働きやすい環境づくりなど、障がい者である職員の視点や意見を踏まえた取組が必要です。

【本組合における障害者雇用率の推移】

(単位：%)

	H29.6.1	H30.6.1	R元.6.1	R2.6.1
障害者雇用率	3.31	3.85	3.85	3.82
法定雇用率	2.30	2.50	2.50	2.50

5 目標

(1) 採用に関する目標

各年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とします。

評価方法…毎年の障がい者である職員の任免に関する状況の通報により把握します。

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせません。

評価方法：毎年の障がい者である職員の任免に関する状況の通報の際に、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行います。また、退職事由の確認による把握を行います。

(3) ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）に関する目標

障がい者である職員が仕事にやりがいを感じ、いきいきと働くことができているかなどを把握するための面談を実施します。

評価方法：定期的な面談の機会を活用するなど、所属長が毎年度1回以上面談を行うこととし、所属長は、状況把握を行います。また、総務管理課職員主幹（一関市総務部職員課）は、その実施状況を把握します。

6 目標の達成に向けた取組内容

(1) 障がい者である職員の活躍を推進するための体制整備

ア 組織面

(ア) 障害者雇用推進者として職員主幹（一関市総務部職員課長）を選任し、障がい者である職員の雇用の促進及び安定を図ります。

(イ) 障害者雇用推進者は、計画の実施に必要な事項について、関係する部署と連携を図るものとします。

(ウ) 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、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、岩手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ます。

- (エ) 障がい者である職員本人が相談できる窓口を総務管理課職員主幹（一関市総務部職員課）に設置し、障がい者である職員の職場適応を支援します。

イ 人材面

- (ア) 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）は、岩手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します。
- (イ) 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、岩手労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加者を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。また、厚生労働省の「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（e-ラーニング版）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

相談窓口等への相談のほか、所属長は、障がい者である職員と面談等を行うことにより、配慮が必要な内容を把握し、必要に応じた措置を講ずるよう努めます。

(3) 障がい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

- (ア) 相談窓口等への相談のほか、所属長は、障がい者である職員と面談等を行うことにより、配慮が必要な内容を把握し、必要に応じた措置を講ずるよう努めます。
- (イ) なお、措置を講ずるに当たっては、障がい者である職員からの要望を踏まえつつも、他の職員に対し過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

イ 募集・採用

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がいに限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・「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こと。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

ウ 働き方

年次有給休暇や各種休暇等に関する制度について周知し、それらの利用に当たっては通院や体調に配慮します。

(4) その他の人事管理

- ア 所属長は、必要に応じて面談を実施し、状況把握を行います。
- イ 中途障がい者（在職中に疾病や事故等により障がい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配慮、取組を行います。
- ウ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員はもとより、障がい者が配属されている部署の職員は、その立場により知り得た障がい者の情報を漏らさぬよう厳重に取り扱います。
- エ 障がい者本人が異動した場合や、障がい者以外の職員が異動した場合など、障がい者の情報を知る職員が不在となり、必要な配慮を受けられなくならないよう、本人の了解が得られる場合には、当該職員の情報を組織として引き継ぐものとします。

(5) 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などを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。