

志太広域事務組合（事務局） 障害者活躍推進計画

機関名	志太広域事務組合
任命権者	管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
本組合における障害者雇用に関する課題	本組合は、法定雇用障害者数を達成しているが、障害者である職員の活躍推進を図るため、組織的な体制整備を行う必要がある。
目標	
①採用に関する目標	在籍する法定雇用障害者数が前年度を下回らないことはもとより、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。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口として総務課職員担当を設定し、職員に周知する。</p> <p>○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、労働局が開催する公務部向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○相談窓口への相談のほか、毎年実施している職員面談の際、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>○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。

志太広域事務組合（消防本部）障害者活躍推進計画

機関名	志太広域事務組合消防本部
任命権者	消防長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
本組合における障害者雇用に関する課題	消防吏員は障害者雇用率制度の除外職員となっていることもあり、これまで障害者雇用の実績はないが、今後障害者を雇用した場合に備え、事務局と同様、組織的な体制整備を行う必要がある。
目標	
①採用に関する目標	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。
②定着に関する目標	障害者を雇用した場合は、不本意な離職者を極力生じさせない。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として消防総務課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口として消防総務課人事企画担当を設定し、職員に周知する。</p> <p>○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、労働局が開催する公務部向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</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>○相談窓口への相談のほか、毎年実施している職員面談の際、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>○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。