

障害者活躍推進計画

令和2年3月

魚沼地区障害福祉組合

目 次

I	計画期間	1
II	魚沼地区障害福祉組合における障害者雇用に関する課題	1
III	目標	1
IV	取組内容	1
	1. 障害者の活躍を推進する体制整備	2
	2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	2
	3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	2
	4. その他	2

I 計画期間

令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）

II 魚沼地区障害福祉組合における障害者雇用に関する課題

魚沼地区障害福祉組合の障害者雇用においては、現在法定雇用率に達している状況ではありませんが、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていませんでした。

現在の法定雇用率を維持するために離職者をださないようにしなければなりません。また、新たに障害者を採用するためには、職種・職域の拡大を検討していかなければなりません。

III 目標

①採用に関する目標

在籍する雇用障害者数が前年度を下回らないようにする。

現在障害者である職員が在籍していますが、欠員が生じた場合には補充を行う。

②定着に関する目標

離職者を出さないようにする。

③キャリア形成に関する目標

新たな職種・職域の拡大や様々な雇用形態について検討する。

IV 取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1)組織面

- 障害者雇用促進者として庶務課長を選任する。
- 障害者雇用促進者、人事担当、各課長を構成員とする「障害者雇用促進チーム」を設置するとともに、新たな職種・職域を検討していく。
- 「障害者雇用促進チーム」について障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
- 障害のある職員本人が相談できる窓口を庶務課に設置する。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて医師等とも連携を図る。

(2)人材面

- 障害のある職員を適切に支援するために、ハローワークや労働基準監督署主催の研修を受講する。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 新たな職種・職域を検討していく。
- 新規採用の際に職員の障害特性や能力、希望等を十分把握し適切な部署業務へ配属する。また部署異動などその他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの検討を行い、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

- 障害のある職員の働きやすい職場作りや障害者が能力適性を発揮できるような職種・職域の拡大や様々な雇用形態などについて検討していく。
- 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、継続的な措置を講じる。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。

(2)募集・採用

- 募集・採用を行う際には、以下の取扱いを行わない。
 - ・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。

(3)働き方

- 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4)キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の研修を受講してもらう。

(5)その他の人事管理

- 必要に応じて随時面接を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- 在職中に疾病・事故等により障害者となった職員について、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。

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の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設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。