

## 第2期

# もとす広域連合障害者活躍推進計画

令和5年4月～令和8年3月

令和5年3月策定

機関名	もとす広域連合
任命権者	もとす広域連合長 藤原 勉
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年間）
もとす広域連合における障害者雇用に関する課題	令和4年6月1日現在、障害者任免状況通報による法定雇用率は達成することができた。2期目となる本計画の課題は、期間の終期まで、法定雇用率以上の水準を維持しつつ、採用した職員が活躍できる、更なる体制整備や各種取組を推進することである。
<b>目標</b>	
採用に関する目標	<p>①在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。</p> <p>②計画期間終期まで法定雇用率を維持する。</p> <p style="text-align: right;">（参考）令和4年6月1日現在 <u>実雇用数：4人</u> <u>実雇用率：2.99%</u></p> <p style="text-align: center;">（法定雇用率の改正：2.6%→3.0%（R6.4.1～）） （経過措置期間 R6.4.1～R8.6.30 2.8%）</p> <p>（評価方法）毎年6月1日の任免状況通報により把握・進捗管理する。</p>
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> <p>（評価方法）毎年6月1日の任免状況通報により前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。</p>
<b>取組内容</b>	
<b>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</b>	
（1）組織面	<p>①障害者雇用推進者として、総務課 課長補佐を選任する。</p> <p>②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を本庁総務課及び各施設に設定し、掲示により周知する。</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。</p> <p>④組織外の関係機関（岐阜労働局、岐阜公共職業安定所等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で情報共有する。</p>

(2) 人材面	<p>障害者が配属されている部署の職員を中心に、障害に関する理解・促進・啓発のために、厚生労働省障害者雇用対策課又は労働局が開催する「障害者雇用セミナー」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を促進する。</p>
<b>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
	<p>①新規採用時又は部署異動時に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p> <p>②身体障害等により従来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、所属やその他関係機関に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。</p>
<b>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
(1) 職務環境	<p>①環境整備として障害者が利用しやすい環境に配慮し、要望を踏まえ検討する。</p> <p>②新規に採用した障害者については定期的な面談により必要な配慮等を把握し、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。</p>
(2) 募集・採用	<p>①障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫して募集を行い、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>②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"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>③採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</p>
(3) 働き方	<p>①柔軟な勤務時間管理制度の配慮を行う。</p> <p>②各種休暇の利用を促進する。</p>
<b>4. その他</b>	
	<p>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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>