

障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

宇和島地区広域事務組合

# 障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

宇和島地区広域事務組合長

宇和島地区広域事務組合消防長

宇和島地区広域事務組合における障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、宇和島地区広域事務組合長及び宇和島地区広域事務組合消防長が策定するものである。

## 1 任命権者

### (1) 事務局・施設

組合長

### (2) 消防本部

消防長

## 2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

## 3 障害者雇用に関する課題

### (1) 事務局・施設

事務局ほか消防を除く施設（以下「事務局・施設」という。）の障害者雇用の状況は、採用、定着状況ともに概ね順調と考えているが、社会福祉施設の運営が主たる業務の事務局・施設は、専門資格の職が常勤職の約80%を占め、これらの職に障害者の応募がない現状から、障害者に専門資格を有する者が少ないと考えられる。

資格を必要としない常勤職には限りがあり、主に非常勤の職となるため、障害者が担当する職務を拡大し、定着を高める体制を整備することが課題となる。

### (2) 消防本部

消防職員の大部分が消防吏員であり、障害者を対象とした採用試験は、実施していない。

公務上の災害等により従来の職務の遂行に支障が生じることとなった職員は存在するが、これまで個別に対応してきており、問題は生じていないことから、組織的な体制整備は特段行っていない。

また、障害者雇用の場合は、非常勤の職となるため、障害者が担当する職務を拡大し、定着を高める体制を整備し、職員の障害に関する理解の促進、職場環境の整備等が課題となる。

## 4 目標

### (1) 事務局・施設

#### ア 採用に関する目標

実雇用率を当該年6月1日時点の法定雇用率以上とする。

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.87%

(評価方法)

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

#### イ 定着に関する目標

障害者雇用に対する職員への理解を図り、不本意な離職者を生じさせない。

(評価方法)

毎年実施する人事評価結果により、前年度採用者の定着状況を把握する。

#### ウ ワーク・エンゲージメントに関する目標

初年度の基準を上回る。

※初年度には実態に関するデータを収集する。

(評価方法)

在籍している障害者（新規採用を除く。）に対し、アンケート調査を実施し把握する。

#### エ キャリア形成に関する目標

本人の希望を踏まえ、実務研修等を実施するなど、新たな職務内容を開拓する。

### (2) 消防本部

#### ア 採用に関する目標

障害者が担当する職務を拡大し、定着を高める体制整備を行い適切な配慮を行う。

#### イ 定着に関する目標

障害者雇用に対する職員への理解を図り、不本意な離職者を生じさ

せない。

## ウ キャリア形成に関する目標

本人の希望を踏まえ、実務研修等を実施するなど、新たな職務内容を開拓する。

## 5 取組内容

法第7条の3第4項の規定による職員への周知及び同条第5項の規定による宇和島地区広域事務組合障害者活躍推進計画の公表は、当該計画を作成し、又は変更した日から1箇月以内に宇和島地区広域事務組合ホームページへの掲載等により行う。同条第6項の規定による宇和島地区広域事務組合障害者活躍推進計画の実施状況の公表は、宇和島地区広域事務組合ホームページへの掲載により行う。

### (1) 事務局・施設

#### ア 障害者の活躍を推進する体制整備

##### (ア) 組織面

障害者雇用推進者として管理課長を選任する。

障害者職業生活相談員は、管理課人事係職員から選任する。

障害者雇用推進員は、各所属長とする。

管理課人事係を障害者雇用推進チームとし、各所属長と連携を図りながら、障害者活躍推進計画の実施状況の点検、見直しを行う。

組織外の関係機関（愛媛労働局、愛媛公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）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、関係者間で共有する。

##### (イ) 人材面

障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛媛労働局が開催する「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、参加を募る。

障害者配置部署の職員を対象に、対応のノウハウや困難事例について情報共有を行う。

#### イ 障害者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

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、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

##### (ア) 職務環境

新規採用した障害者について、定期的に面談を行い必要な配慮等を

把握し、継続的に必要な措置を講じる。

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。

#### (イ) 募集・採用

採用選考に当たり、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、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。

募集・採用に当たっては、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。
- ・「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。

#### ウ 障害者の活躍を推進するための環境整備及び人事管理

時間単位の年次有給休暇や、特別休暇などの各種休暇の利用を促進し、必要に応じて随時面談を実施し、状況の把握や体調の配慮を行う。また、障害者配置部署の職員に対しても必要に応じ面談し、職場環境の整備を図る。

### (2) 消防本部

#### ア 障害者の活躍を推進する体制整備

##### (ア) 組織面

障害者雇用推進者として総務課長を選任する。

障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3箇月以内に選任する。

障害者雇用推進員は、予防・警防課長とする。

総務課庶務係を障害者雇用推進チームとし、各課長と連携を図りながら、障害者活躍推進計画の実施状況の点検、見直しを行う。

組織外の関係機関（愛媛労働局、愛媛公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）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、関係者間で共有する。

##### (イ) 人材面

障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛媛労働局が開催する「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、参加を募る。

障害者配置部署の職員を対象に、対応のノウハウや困難事例につ

いて情報共有を行う。障害者雇用推進者が、直ちに、健康相談等の相談に応じるための体制を明示し、相談先を明確にする。

## イ 障害者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

障害者である職員が在職することとなった場合において、能力や希望も踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

### (ア) 職務環境

新規採用した障害者について、障害者雇用推進者が定期的に面談を行い必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

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。

### (イ) 募集・採用

採用選考に当たり、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、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。

募集・採用に当たっては、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。
- ・「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。

## ウ 障害者の活躍を推進するための環境整備及び人事管理

時間単位の年次有給休暇や、特別休暇などの各種休暇の利用を促進し、必要に応じて随時面談を実施し、状況の把握や体調の配慮を行う。また、障害者配置部署の職員に対しても必要に応じ面談し、職場環境の整備を図る。

## 6 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等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）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。