

東部知多衛生組合障害者活躍推進計画

本計画は、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）に基づき、東部知多衛生組合管理者が策定する計画である。

| | |
|----------------------------|---|
| 機関名 | 東部知多衛生組合 |
| 任命権者 | 東部知多衛生組合管理者 |
| 計画期間 | 2026(令和8)年4月1日～2031(令和13)年3月31日(5年間) |
| 東部知多衛生組合における障がい者雇用に関する課題 | 東部知多衛生組合では計画期間中の職員採用予定はない状況であるが、在籍する組合職員が中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。)となった場合、障がいの特性に配慮した職場環境の点検・整備、働き方への対応を行うことが必要となる。 |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | 採用を計画する際は、障がい者である応募者を念頭に置いた形で職員募集を検討する。 |
| ②定着に関する目標 | 在籍する組合職員が中途障がい者となった場合は、不本意な離職を極力生じさせないよう努める。 |
| ③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標 | 職員が個々の持つ能力を最大限発揮できるよう、職場環境等への満足度を面談等により把握する。 |
| ④キャリア形成に関する目標 | 本人の希望を面談等により把握し、その内容や職種で必要とする技能等を踏まえた職務を選定するとともに、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。 |
| 取組内容 | |
| 1 障がい者の活躍を推進する体制整備 | |
| (1)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、適正に選任する。 |
| (2)人材面 | ○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定者を含む。)について、厚生労働省愛知労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 |
| 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | ○障がいにより従来の業務遂行が困難となった障がい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。 ○面談等により、障がい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。 |
| 3 障がい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 | ○障がい者からの要望を踏まえ、拡大読書器、読み上げソフト等、就労支援機器の購入を検討する。 ○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まつつも、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・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 |

| | |
|-------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・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。 |
| (3)働き方 | <ul style="list-style-type: none"> ○時差出勤・早出遅出等の変形勤務を活用し、障がい特性に配慮した柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。 |
| (4)キャリア形成 | <ul style="list-style-type: none"> ○本人の希望等も踏まえつつ、研修等の積極的な参加を促進する。 |
| (5)その他の人事管理 | <ul style="list-style-type: none"> ○年2回実施している面談の際、障がい者を有する職員の勤務状況や体調等を把握し、必要な配慮を行う。 ○中途障がい者について、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り組みを行う。 ○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。 |
| 4 その他 | |
| | <p>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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> |