

燕・弥彦総合事務組合
障がい者活躍推進計画

燕・弥彦総合事務組合
水道局
令和2年4月

1. 計画策定の趣旨

令和元年6月に「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「障害者雇用促進法」という。）が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、障がいのある職員が職業生活において活躍できる取組を進める障がい者活躍推進計画を策定することとされました。

本計画は、改正後の障害者雇用促進法第7条の2第1項及び第7条の3第1項の規定に基づいて国が定めた「障害者活躍推進計画作成指針」を踏まえ、策定しました。

2. 計画期間

本計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の計画期間とします。

ただし、計画期間中であっても必要に応じて見直しを行うこととします。

3. 計画の周知・公表

本計画の内容については職員全体に周知するとともに、本計画及び各年度の実施状況等は組合ホームページにおいて公表します。

4. 障がい者雇用の現状と課題

燕・弥彦総合事務組合水道局においては、構成市村からの派遣職員のみで構成されており、現在独自の募集・採用は行っていません。

これまで障がいのある職員が在籍したことがなく、障がい者雇用における課題は生じていないため、組織的な体制整備は特段行っていないのが現状です。

5. 目標

(1) 採用に関する目標

障がい者の任免状況を通報する組織に該当しませんが、職員に障がい者雇用に関する理解を深めます。

(2) 定着に関する目標

中途障がい者を含め、障がい者が在籍することとなった場合には、不本意な離職等を生じさせないように努めます。

6. 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として総務課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、速やかに選任します。なお、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、資格認定講習を受講させます。
- 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、中途障がい者が在籍することとなる場合は、総務課に相談窓口を設定し全庁へ周知します。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

中途障がい者がその障がい等により従来業務の遂行が困難となった場合又はその相談があった場合は、円滑な職場復帰等のために必要な職務又は負担なく遂行できる職務の選定・創出など、働き方について検討します。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 相談窓口のほか、障がい者である職員に対しては、人事評価面談等の定期的な実施により、状況把握や体調面への必要な配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。
 - (ア) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - (イ) 「自力で通勤できること」といった条件を設定する。
 - (ウ) 「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。
 - (エ) 「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。
 - (オ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(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」に基づく障がい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します。
- 障がい者の特性について職場全体で理解を深めるなど、職員の意識啓発を図ります。

※ 本計画では、「障がい」と「障害」の表記について、次のとおりとしています。

- 特定の事項を示さない一般的な言い回しについては「障がい」と表記。
- 法令等に基づく制度及び施設等の名称、組織名、事業等の固有名称に「障害」が使用されている場合はそのまま表記。