

障がい者活躍推進計画

令和7年3月4日

可茂衛生施設利用組合
管理者 富田 成輝

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を以下のとおり定めます。

1 機関及び任命権者

可茂衛生施設利用組合 管理者

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）

3 障がい者雇用に関する課題

可茂衛生施設利用組合は、指定管理者制度等の民間活力の活用により、職員定数の適正化に努めてきました。現在は職員総数が25人程度の小規模な機関であり、これまでも障がい者に限定した募集、採用は実施してきませんでした。また、過去には中途障がい者として身体障がい者となった職員が在職した期間もありましたが、個別の対応により大きな問題は生じていないと判断してきました。

今後、在職する職員が中途障がい者となることもあり得るため、障がいに関する理解を深めていく必要があります。

4 目標

（1）採用に関する目標

障がい者雇用の促進に関する理解を促進するとともに、採用試験を実施する際には、障がい者である応募者を念頭に置いた試験内容及び実施方法とします。

（2）定着に関する目標

計画作成時点においては特にありませんが、今後、障がい者である職員が在職することとなった場合は、定着状況データを把握します。

5 取組内容

（1）障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 障害者雇用推進者として、総務課長を選任します。

イ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設置し、掲示板等により全職員に周知します。

ウ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3箇月以内に選任します。また、当該職員が資格要件を満たさない場合は、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ます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出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及び人事管理

ア 相談窓口への相談のほか、障がい者である職員に対しては、人事考課面談、自己申告書の提出等を通して、必要な配慮の有無を把握のうえ、講じるべき措置を検討、実施します。なお、当該職員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します。

イ 募集・採用にあたり、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、または特定の障がいに限定すること。

(イ) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。

(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こと。

(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こと。

(オ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

(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します。