

伊都郡町村及び橋本市老人福祉施設事務組合障がい者活躍推進計画

令和7年7月11日

機 関 名	伊都郡町村及び橋本市老人福祉施設事務組合
任 命 権 者	管理者
計 画 期 間	令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	・伊都郡町村及び橋本市老人福祉施設事務組合においては、令和6年度中に障がい者である職員が退職し、令和7年6月1日時点において障がい者である職員が0人となったため、障がい者の法定雇用率が未達成となったことから、積極的な採用活動により早期に障がい者である職員の採用を行わなければならない。 ・採用した障がい者である職員の活躍のため、障がい特性を把握し、能力・意欲を最大限発揮できるよう支援体制の整備、合理的配慮の提供並びに各種取組を行う必要がある。

【目標】

1. 採用に関する目標	・早期に障がい者である職員の1名以上の採用に努め、実雇用率1%の達成を目指す。 ・前年度の実雇用率を上回るよう積極的な採用活動に努め、本計画期間内での法定雇用率の達成を目指す。
2. 定着に関する目標	・障がい者である職員が安心して意欲をもって働ける職場環境の整備を通じ、不本意な離職者を極力生じさせない。

【取組】

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次長を選任する。 ・障がい者である職員のための相談窓口を設置するとともに、関連する情報については適切な方法により周知する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3か月以内に選任する。なお、資格要件を満す職員がいない場合には、速やかに労働局が開催する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	・障がい者である職員の障がい特性に応じ、従来の業務を適切に組み合わせ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出を検討する。 ・在職中に疾病又は事故等により障がい者となった職員については、円滑な職場復帰を図れるよう職場環境の整備等や通院への配慮を行う。

3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	・相談窓口への相談のほか、定期的に障がい者である職員との面談を行い、障がい特性の状況、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえ検討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、障がい者である職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ・職員の採用試験時には、手話通訳者の配置、点字試験の実施等受験者の障がい特性に配慮した措置を講じる。 ・募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 (1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 (2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 (4) 「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。 (5) 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。
4. その他	・国等による障害者就労支援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支援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。 ・目標の達成状況等を踏まえ、必要に応じて本計画の見直しを行う。