

大崎地域広域行政事務組合障害者活躍推進計画【事務局】

(令和5年4月)

大崎地域広域行政事務組合 管理者

機関名	大崎地域広域行政事務組合 事務局
任命権者	管理者
計画の趣旨	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。以下「法」という。)第7条の3第1項の規定に基づき、大崎地域広域行政事務組合において、それぞれの職員が障害を理解し、合理的な配慮の提供を実践できるよう職場環境を整え、障害のある職員がその障害特性や個性に応じて能力を最大限に発揮することができるよう、職場の障害理解向上を目指して策定したもの。
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日(3年間)
目標	
①採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・当該年6月1日時点の法定雇用率を下回らないこと ⇒毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理 【参考】令和4年6月1日時点の実雇用率:3.21%
②定着(満足度)に関する目標	<p>定着率の向上には、厚生労働省の「合理的配慮指針」等を踏まえた事業主のサポートにより、障害のある労働者がそれぞれの持つ能力を有効に発揮できること、仕事や職場環境に対して高い「満足度」をもつことが重要である。定期的なアンケート調査による当該職員の意思を反映させた環境整備などを行い、働きやすい(周囲に相談しやすい)職場環境作りを目指す。</p> <p>以上のことを踏まえ、以下のとおり目標を設定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在職中の障害者の目標定着率を100%に設定すること ・障害者に対して不本意な離職を生じさせないこと ⇒職員本人に対するアンケート調査を参考とし、当該年6月1日時点の定着状況、職場等に関する満足度の把握及び進捗管理 【参考】令和4年6月1日時点の定着率:100%
③その他の目標	<ul style="list-style-type: none"> ・研修やセミナーへの参加等による障害に関する理解促進・啓発
取組内容	
①障害者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用推進者として事務局長兼総務課長を選任する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務(障害者を5名以上雇用する事業所)が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者には、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。

<p>②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>・人事担当課は、現在勤務する障害者や今後採用予定の障害者の要配慮情報を本人から聞き取り、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>・所属長は、身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者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する。</p>
<p>③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>【職場環境】</p> <p>・必要に応じて障害者の要望、特性を踏まえた環境整備、就労支援機器の購入等を検討する。</p> <p>・職員においては、障害者の働きやすい環境整備を目的とした業務マニュアルの作成や作業工程の見直しなどについて検討を行う。</p> <p>・新規に障害者を採用した場合は、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、仕事の業務量やその適性について、適切か否かを判断し、必要に応じて随時分担の見直しを行う。</p> <p>【募集・採用】</p> <p>・募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <p>(1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</p> <p>(2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(5) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</p> <p>【働き方】</p> <p>・時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p> <p>【その他の人事管理】</p> <p>・定期的な面談又は、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握及び体調管理を行う。</p> <p>・中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となったものをいう。)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、働き方等の取組を行う。</p> <p>・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害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。</p>
<p>④その他</p>	<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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

大崎地域広域行政事務組合障害者活躍推進計画【教育委員会】

(令和5年4月)

大崎地域広域行政事務組合 教育長

機関名	大崎地域広域行政事務組合 教育委員会
任命権者	教育長
計画の趣旨	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。以下「法」という。)第7条の3第1項の規定に基づき、大崎地域広域行政事務組合において、それぞれの職員が障害を理解し、合理的な配慮の提供を実践できるよう職場環境を整え、障害のある職員がその障害特性や個性に応じて能力を最大限に発揮することができるよう、職場の障害理解向上を目指して策定したもの。
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日(3年間)
目標	
①採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・当該年6月1日時点の法定雇用率を下回らないこと ⇒毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理 【参考】令和4年6月1日時点の実雇用率:3.21%
②定着(満足度)に関する目標	<p>定着率の向上には、厚生労働省の「合理的配慮指針」等を踏まえた事業主のサポートにより、障害のある労働者がそれぞれの持つ能力を有効に発揮できること、仕事や職場環境に対して高い「満足度」をもつことが重要である。定期的なアンケート調査による当該職員の意思を反映させた環境整備などを行い、働きやすい(周囲に相談しやすい)職場環境作りを目指す。</p> <p>以上のことを踏まえ、以下のとおり目標を設定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在職中の障害者の目標定着率を100%に設定すること ・障害者に対して不本意な離職を生じさせないこと ⇒職員本人に対するアンケート調査を参考とし、当該年6月1日時点の定着状況、職場等に関する満足度の把握及び進捗管理 【参考】令和4年6月1日時点の定着率:100%
③その他の目標	<ul style="list-style-type: none"> ・研修やセミナーへの参加等による障害に関する理解促進・啓発
取組内容	
①障害者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用推進者として教育次長兼総務課長兼センター長を選任する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務(障害者を5名以上雇用する事業所)が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者には、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。

<p>②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>・人事担当課は、現在勤務する障害者や今後採用予定の障害者の要配慮情報を本人から聞き取り、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>・所属長は、身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者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する。</p>
<p>③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>【職場環境】</p> <p>・必要に応じて障害者の要望、特性を踏まえた環境整備、就労支援機器の購入等を検討する。</p> <p>・職員においては、障害者の働きやすい環境整備を目的とした業務マニュアルの作成や作業工程の見直しなどについて検討を行う。</p> <p>・新規に障害者を採用した場合は、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、仕事の業務量やその適性について、適切か否かを判断し、必要に応じて随時分担の見直しを行う。</p> <p>【募集・採用】</p> <p>・募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <p>(1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</p> <p>(2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(5) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</p> <p>【働き方】</p> <p>・時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p> <p>【その他の人事管理】</p> <p>・定期的な面談又は、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握及び体調管理を行う。</p> <p>・中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となったものをいう。)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、働き方等の取組を行う。</p> <p>・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害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。</p>
<p>④その他</p>	<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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>