

障害者活躍推進計画

松本広域連合

令和2年4月1日

機関名	松本広域連合
任命権者	松本広域連合長
計画期間	令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）
松本広域連合における障害者雇用に関する課題	松本広域連合は、職員数の約95%が消防吏員であるため、法定雇用障害者数は0人となることから、障害者の積極的な募集及び採用が行われていない。
1 目標	
(1) 採用に関する目標	<p>○ 障害者に限定した募集は行わないが、障害者である応募者を念頭においた形での職員募集を行うことにより、障害者1名の採用を目標とする。</p> <p>(評価方法) 毎年度、採用者全員に対し、障害者であることの申告を呼びかける。ただし、評価結果の公表方法については、本人の意向を確認の上検討する。</p>
(2) 定着に関する目標	<p>○ 今後、障害者である職員を採用した際には、1年以上の定着を目標とする。</p> <p>(評価方法) 障害者である職員を採用した場合は、毎年度末に定着状況を確認し、本人から定着理由の聞き取りを行う。</p>
2 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○ 障害者雇用推進者として事務局総務課長を選任する。</p> <p>○ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。</p> <p>○ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、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が資格要件を満たさない場合には、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>○ 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、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。</p>
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整	<p>○ 相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置</p>

備・人事管理	<p>を講じる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ なお、措置を講じるに当たっては、障害者から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する。 ○ 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"> ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・ 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。
(4) その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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よう努める。