

第2期 秩父広域市町村圏組合事務局障害者活躍推進計画

令和4年3月31日

秩父広域市町村圏組合管理者

1. 策定趣旨

秩父広域市町村圏組合においては、平成28年4月に水道事業が統合され、それまでの事務局及び消防本部に水道局が加わった。水道局においては組合の構成団体等からの派遣職員が多数を占めていることや、事務局のみの職員数では法定雇用率から障害者の採用義務がなかったことから障害者雇用を積極的には進めていなかった。しかし、平成30年8月に全国的に公務部門における対象障害者の報告誤りの実態が判明し、組合においても障害者雇用に対する認識が不足していたことを確認した。

令和元年6月には、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）の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を作成することとされた。

このため、組合では、同法第7条の3第1項の規定に基づき、事務局における障害者雇用の推進と職員における障害者雇用の理解及び基本的な知識の普及を図ることを目的として「第1期 秩父広域市町村圏組合事務局障害者活躍推進計画」を策定し、計画を進めてきたが、計画期間の満了に伴い更新するものである。

2. 計画の対象

秩父広域市町村圏組合事務局

3. 計画の期間

令和4年4月1日から令和9年3月31日までの5年間

4. 障害者雇用に関する課題

令和4年3月1日現在、事務局には37人の職員が在籍しているが、法定雇用率から障害者の雇用義務はない。また、下記の表に示したとおり一部の職員は組合の構成団体からの派遣職員であり、プロパー職員においても、その多くはごみ処理施設や火葬場の職員で占められている。これら業務を行う場所をバリアフリー化することは現実的でなく、プロパー職員数に対する法定の障害者雇用人数（職員数に雇用率を乗じた人数）が1人に満たないことから、職員が障害者であることの把握に努める等を行っていない。

今後、令和5年4月1日に秩父地域のし尿処理事業が統合され、組合の一事務となることによる職員数の増加や、令和3年度に初めて実施した一般事務職の障害者採用試験において応募者がいなかったことを踏まえ、職員の採用等に関する工夫を重ねるとともに、障害者である職員が活躍できる体制整備や取り組みを進めることとする。

【職員の内訳：令和4年3月1日現在】

単位：人

プロパー職員	派遣職員	再任用職員	会計年度任用職員	合計
24	7	1	5	37

※再任用及び会計年度任用職員は短時間勤務

5. 目標

(1) 採用に関する目標

職員の採用等に関する工夫を重ね、会計年度任用職員も含めた障害者採用等の可能性を引き上げるとともに障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

(2) 定着に関する目標

なし（今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定）

6. 取組内容

(1) 障害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管理課長を選任する。
- イ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者が在籍することとなった場合は、管理課に職員の相談窓口を設定し、組合情報系ネットワーク等により周知する。
- ウ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3カ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、労働局が開催する障害者職業生活支援相談員資格認定講習を受講させる。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ア 職員が中途障害者（在職中に疾病や事故等により障害者となった者をいう。）となり、従来の業務遂行が困難となった旨の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とともに、当該職員が派遣職員である場合は派遣元との協議を密に行う。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ア 相談窓口への相談のほか、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を講じる。なお、措置を講じるにあたっては、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。
- イ 募集及び採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・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受入れを実施する。

(4) その他の人事管理

ア 職員が中途障害者となった場合、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、キャリア形成等の取組みを行う。

(5) その他

ア 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。

イ 障害者就労施設等が生産、加工等をした物品を販売する場の提供を実施する。

ウ 民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の障害者を雇用していること等を、必要に応じて公共調達の競争参加資格に含める。