

鳥取県東部広域行政管理組合 障がい者活躍推進計画（事務局）

機関名	鳥取県東部広域行政管理組合 事務局
任命権者	鳥取県東部広域行政管理組合 管理者
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）
障がい者雇用に関する課題	<p>人員体制が30人程度（会計年度任用職員を含む。）と小規模であることや常勤職員の採用者数が極めて少ないこと（直近の15年間で新規採用者数は5名）から、これまで障がい者に限定した職員の募集・採用は行っていない。</p> <p>在職中に障がい者となった職員が在籍することもあり、その際は個別に対応してきたところであるが、組織的な体制整備は特段行っていない。</p>
目標	<p>1 採用に関する目標</p> <p>今後も障がい者に限定した職員採用を行うことは困難であるが、障がいの有無に関わることなく、能力本位による公平な選考を行う。</p> <p>2 定着に関する目標</p> <p>障がい者である職員の採用が行われた場合、又は在職中に障がい者となる職員が生じた場合、不本意な離職を生じさせない。</p>
取組内容	<p>1 障がい者の活躍を推進する整備体制</p> <p>(1) 障がい者雇用推進者として、事務局総務福祉課長を選任する。</p> <p>(2) 障がい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、資格認定講習を受講させる。</p> <p>(3) 障がい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採用が行われた場合、又は在職中に障がい者となる職員が生じた場合は、事務局総務福祉課に障がい者である職員の相談窓口を設置し、文書による通知等を行い全職員へ周知を図る。</p> <p>2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <p>障がい者である職員の採用が行われた場合、又は在職中に障がい者となる職員が生じた場合において、身体障がい等により業務遂行が困難であるなどの相談があった場合は、労働局等関係機関に相談しつつ、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> <p>3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> <p>(1) 相談窓口への相談のほか、人事評価面談（年度内に3回実施）の際に、障がい者である職員に対して、当該職員の所属長は必要な配慮等の有無を確認することともに、その結果を事務局総務福祉課へ報告す</p>

	<p>ることとし、配慮等を要する場合は、事務局総務福祉課と主管課は対応を検討し、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。</p> <p>(2) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>① 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li><li>② 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li><li>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。</li><li>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。</li><li>⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li></ul> <p>4 国等による障害者就労施設等からの物品の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく障がい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する。</p>
--	---