

西村山広域行政事務組合障がい者活躍推進計画（理事会部局）

機関名	西村山広域行政事務組合（理事会部局）
任命権者	西村山広域行政事務組合理事会
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
西村山広域行政事務組合（理事会部局）における障がい者雇用に関する課題	<p>令和2年6月1日現在では、実雇用率が7.14%で、法定雇用率を満たしています。</p> <p>今後は、本計画のもと、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが重要です。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とします。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行います。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報時、人事記録等を元に、特に前年度採用者の定着状況を把握し進捗管理をします。</p>
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障がい者雇用推進者として事務局長を置き、障がい者の採用及び定着を図ります。</p> <p>○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カ月以内に選任するとともに、当該選任しようとするもの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がい者職業生活相談員資格認定講習を受講します。</p> <p>○障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を事務局庶務係に設置します。</p> <p>○必要に応じて、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（ハローワーク、その他障がい者が利用している支援機関）との連携体制を構築します。</p> <p>○障がいに関する理解促進・啓発のための研修等への参加を勧めます。</p>
②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○現に勤務する障がい者が、従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</p> <p>○障がい者に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</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>○定期的な面談等を行い、障がい者との業務の適切なマッチングができているかの点検を行います。</p> <p>○少ない勤務時間から始めることや、柔軟な勤務時間の設定など、障がい者を有する職員の就労意向に配慮を行います。</p> <p>○職員採用にあたっては、「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」等の条件を設定するような不適切な取扱いはありません。</p>

西村山広域行政事務組合障がい者活躍推進計画（消防部局）

機関名	西村山広域行政事務組合（消防部局）
任命権者	西村山広域行政事務組合消防長
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
西村山広域行政事務組合（消防部局）における障がい者雇用に関する課題	消防吏員は障がい者雇用率制度の除外職員となっていることもあり、これまで障がい者雇用の実績はありませんが、障がい者を雇用した場合に備え、理事会部局と同様、本計画のもと、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが重要です。
目標	
①採用に関する目標	現状の組織運営や職務性質上、障がい者に限定した採用は困難と考えますが、障がいの有無に関わることなく、能力本位による公正な選考を行うことを目標とします。 【評価方法】 毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行います。
②定着に関する目標	障がい者を雇用した場合は、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。 【評価方法】 毎年の任免状況通報時、人事記録等を元に、特に前年度採用者の定着状況を把握し進捗管理をします。
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者雇用推進者として消防本部総務課長を置き、障がい者の定着を図ります。 ○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カ月以内に選任するとともに、当該選任しようとするもの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がい者職業生活相談員資格認定講習を受講します。 ○障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を消防本部総務課に設置します。 ○必要に応じて、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（ハローワーク、その他障がい者が利用している支援機関）との連携体制を構築します。 ○障がいに関する理解促進・啓発のための研修等への参加を勧めます。
②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者が、従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。 ○障がい者に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的な面談等を行い、障がい者との業務の適切なマッチングができているかの点検を行います。 ○少ない勤務時間から始めることや、柔軟な勤務時間の設定など、障がいを有する職員の就労意向に配慮を行います。 ○採用については、理事会部局の計画の定めるところによります。