

障害者活躍推進計画

機関名	富山地区広域圏事務組合
任命権者	富山地区広域圏事務組合理事長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	富山地区広域圏事務組合においては、令和元年度に障害者1名を雇用し、法定雇用率を達成したところである。 引き続き、法定雇用率達成を維持できるよう、継続的に障害者を雇用し、採用した障害者である職員の活躍のために、目標の設定を行い、達成に向けて取り組んでいく。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：4.51% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年度末、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 新たな職域を開拓する （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○事務局長を「障害者雇用推進者」として選任する。 ○各所属の所属長を「障害者支援推進員」とし、各所属における障害者である職員への支援担当者と位置付ける。障害者支援推進員は、所属全体で障害者である職員が働きやすい職場環境づくりを推進する。 ○「障害者職業生活相談員」については、選任の義務が生じた際、速やかに選任する。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）については、富山労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○厚生労働省障害者雇用対策課又は富山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○所属長を通じた面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○障害者である職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。

	○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化等に努める。 ○新規に採用した障害者については定期的な所属長を通じた面談により必要な配慮等を把握し、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。
(2) 募集・採用	○募集・採用に当たっては、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の受入れを実施する。
(3) 働き方	○障害者について、引き続き、本人の希望や事情に応じて、無理なく安定的に働けるような勤務体制や業務内容等の柔軟な対応に努める。 ○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を所属の面談等により把握し、その内容や技能等に応じて支援を行う。 ○本人の希望等も踏まえつつ、研修受講に必要な合理的配慮を検討し、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○定期的な所属長を通じた面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置について過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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、キャリア形成等の取組を行う。 ○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。
4. その他	
	○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。