

尾三衛生組合障害者活躍推進計画

機関名	尾三衛生組合
任命権者	尾三衛生組合管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
尾三衛生組合における障害者雇用に関する課題	尾三衛生組合は、職員総数が23名程度の小規模な機関であり、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていないが、職員の高齢化等に伴い、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。）として身体障害者となった職員が若干名在籍したことがある。 障害のある職員が活躍できるよう、職場環境の整備や障害者雇用への理解を深め、障害者を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを進める必要がある。

目標	
1. 採用に関する目標	正規職員の新規採用の見込みはないが、会計年度任用職員については、採用の必要性が生じた場合は都度募集することが想定されることから、その際は障害者に限定した募集ではないが、障害者である応募者を念頭に置いた職員の募集とする。
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。

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。 ○障害者である職員の相談窓口を、総務課人事庶務係に設置する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ月以内に選任するとともに、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、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。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	障害等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談、又は自己申告書等により職務等の希望があった場合には、労働局や関係機関等に相談しつつ、勤務する職員の能力を踏まえたうえで、負担なく遂行できる職務の選定及び創出に関して検討する。

障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
1. 職場環境	○相談窓口での相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対して、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ずる。 ○措置を講ずる場合には、障害者である職員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対応する。
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。 ・「就労支援機関等に所属・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。
3. 働き方	時間単位の年次有給休暇や、病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。
4. キャリア形成	○障害特性に配慮しながら、職員として必要な能力を習得するため、尾張東部職員研修協議会等が開催する階層別研修への受講を促す。 ○本人の希望等も踏まえつつ、業務における特定の知識等の習得が必要な場合は、当該知識等を習得するための研修の受講を促すなど、能力向上の機会を提供する。
5. その他の人事管理	中途障害者について、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。

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（平成24年法律第50号）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。