十日町地域広域事務組合障がい者活躍推進計画

令和７年４月１日

十日町地域広域事務組合
管理者　十 日 町 市 長

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）第７条の３第１項の規定に基づき、十日町地域広域事務組合の任命権者が策定する障がい者活躍推進計画である。

１　計画期間

令和７年４月１日～令和 12 年３月 31 日（５年間）

２　障がい者雇用に関する課題

十日町地域広域事務組合は、主として家畜指導診療業務及び消防業務を担い、職員の条例定数は、事務部局３人、家畜指導診療所３人、消防部局 116 人の計 122 人で構成する一部事務組合であり、これまでの採用については、障がい者に限定した採用は行っていません。

過去には、在職期間中の疾病・事故等により障がい者となった職員（以下「中途障がい者」という。）が若干名在籍することもありましたが、個別に対応してきており、大きな問題は生じませんでした。今後、職員の高齢化に伴い、中途障がい者となる職員が発生する可能性もありますが、これまで組織的な体制整備は特段行っていないのが現状です。

３　目標

(1) 採用に関する目標

ア　消防吏員については、障害者雇用促進法第 38 条第１項の規定により障害者雇用率制度の除外職員であるように、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はありますが、障がいの有無に関わることなく、能力本位による公平な選考を行うこととします。

ただし、募集に当たっては、職務の特殊性から、受験資格には従来どおり一定の身体基準を設けることになりますが、障がい者であることを理由に応募できない、不採用になるということはありません。

イ　事務部局３人のうち２人は、当組合構成市町である十日町市からの移籍職員であり、また、家畜指導診療所の職員も２人と少数であることから採用の機会は少ない状況ですが、募集をする際は、障がい者であることを理由に応募できない、不採用になるということはありません。

(2) 定着に関する目標

なし（現在のところ中途障がい者は在籍していないが、今後、職員が中途障がい者となった場合に不本意な離職に至らないよう、配置場所や担当業務についての配慮等を行うように努めます。）

4　取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア　障がい者雇用推進者として、総務課長を選任します。

イ　障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、適正に選任します。なお、資格要件を満たさない場合は、資格認定講習を受講させます。

ウ　障がい者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、中途障がい者が在籍することとなる場合は、総務課に障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁内ＬＡＮ等による通知等を行い、全職員へ周知を図ります。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

中途障がい者がその障がい等により従来業務の遂行が困難となった場合、又はその相談があった場合は、円滑な職場復帰等のために必要な職務又は負担なく遂行できる職務の選定・創出など、働き方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

ア　相談窓口のほか、障がい者である職員に対しては、人事評価制度の面談などの機会を通じて職場環境の整備や通院等に関する配慮の必要性を把握し、その内容を検討した上で必要な措置を講じます。なお、措置を講じる際は、障がい者の要望を踏まえつつも、過重な負担とならないように実施します。

イ　募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。

(ｱ) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

(ｲ) 「自力で通勤できること」といった条件を設定する。

(ｳ) 「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。

(ｴ) 「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。

(ｵ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(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（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します。