

桑名・員弁広域連合障害者活躍推進計画

1. 計画概要

機関名	桑名・員弁広域連合
任命権者	桑名・員弁広域連合長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

2. 桑名・員弁広域連合における障害者雇用に関する課題

桑名・員弁広域連合においては、職員総数が10名未満の小規模な機関であり、正規職員は構成自治体からの派遣職員で構成されております。

今後、障害のある職員が在籍する可能性もあるため、障害のある職員がいきいきと活躍できる職場環境づくりや各種取組みの推進を図ることが必要です。

3. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、桑名・員弁広域連合内で回覧等により全職員に周知するとともに、桑名・員弁広域連合のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

4. 目標

(1) 障害者雇用の推進に関する理解の促進

桑名・員弁広域連合では正規職員の独自採用は行っていませんが、人事異動で他機関から障害のある職員が配属されたときのために、研修を継続的に行い、障害者への理解を深めます。

(2) 定着に関する目標

障害のある職員が在籍した場合、障害の種類や程度にあった業務への従事を考慮し、不本意な離職者を生じさせないことを目標とします。

5. 障害者の活躍推進に向けた取組み

(1) 障害者の活躍を推進する体制づくり

障害のある職員の相談担当者として総務課長を選任するとともに、年1回以上、職場研修において「障害者雇用の推進」に関する研修を実施することで全職員が障害者への理解を深めます。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障害等により従来の業務執行が困難となった職員から相談があった場合は、派遣元、労働局と相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方等について検討します。

また、定期的に所属の管理監督者による面談を実施し、障害のある職員と業務内容が適切にマッチングしているかを点検するとともに、障害のある職員からの意見・要望等を整理し、職務の選定及び創出について検討します。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障害のある職員が在籍した場合は、本人や、職場で支援にあたる管理者等が相談できる体制を整えるほか、所属の管理監督者による目標管理面談等を通じて、障害のある職員に対する必要な配慮等の有無を把握し、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じます。

(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等の推進等に関する法律の趣旨を鑑み、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します。

障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況の公表について

桑名・員弁広域連合

桑名・員弁広域連合障害者活躍推進計画の令和2年度の実施状況について、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第6項の規定に基づき、下記のとおり公表します。

記

1. 計画作成機関（任命権者）

桑名・員弁広域連合長

2. 目標に対する達成度

（1）目標：障害者への理解を深めるための職員研修を実施する。

実施状況：職場研修を2回実施しました。

（2）目標：不本意な離職者を生じさせない。

実施状況：障害のある職員は在職していませんでした。

3. 取組内容の実施状況

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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：啓発物品の発注を行いました。