

## 常総衛生組合障害者活躍推進計画

常総衛生組合障害者活躍推進計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき、常総衛生組合管理者が策定する障害者活躍推進計画です。

なお、「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として「がい」と平仮名で記載しています。

機関名	常総衛生組合
任命権者	常総衛生組合管理者
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	<p>○常総衛生組合は、総職員数16人（プロパー職員11人、派遣職員2人、パートタイム会計年度任用職員3人）程度の小規模な機関であり、法定雇用障がい者人数が1人に満たないことから、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>○今後、中途障がい者（在職中に疾病や事故等により障がい者となった者をいう。）となる職員が在職することも考えられることから、組織的な体制整備や各種取組が必要であると考えます。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	○職員及び会計年度任用職員の障がい者採用等の可能性を引き上げるとともに、障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
2. 定着に関する目標	○障がい者である職員が円滑に職場に馴染み、やりがいを持って働ける環境作りを促進し、不本意な離職者を極力生じさせない。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任の有無に関わらず、障がい者が在職することとなった場合は、総務課に職員の相談窓口を設定し、職員に周知する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、茨城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。</p>

<p>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○障がい者が職員となった場合は、当該職員の能力及び要望等を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○職員が中途障がい者となり、従来の業務遂行が困難となった場合は、面談等を行い、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討するとともに、当該職員が派遣職員である場合は、派遣元との協議を行う。</p>
<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>	<p>○相談窓口への相談のほか、人事評価の面談の際、障がい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じる。なお、措置を講じるに当たって、障がい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。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
<p>4. その他</p>	<p>○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等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>