

障害者活躍推進計画

児玉郡市広域市町村圏組合管理者
児玉郡市広域市町村圏組合議会議長
児玉郡市広域市町村圏組合監査委員
児玉郡市広域消防本部消防長

1 目的

障害のある人が障害特性や個性に応じて就業し、又は同一の職場に長期に定着するだけでなく能力を有効に発揮できる社会の実現が求められています。このように障害のある人一人ひとりの活躍を推進するためには、障害者雇用の促進が必要となっています。

特に、公務部門における障害のある人の活躍は、参画拡大の観点からも重要となっており、障害のある人の活躍の場を拡大するための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の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。以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成します。

2 各機関の計画

（1）児玉郡市広域市町村圏組合事務局

任命権者	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）
児玉郡市広域市町村圏組合事務局における障害者雇用に関する課題	児玉郡市広域市町村圏組合事務局においては、障害者の法定雇用義務人数が1名（令和6年度に法定雇用率2.8％に引き上げられるまでは障害者の法定雇用義務人数以下）となる規模の機関である。 これまで障害者に限定した募集・採用は行っていないが、中途障害（在職中の疾病・事故等による障害）によって身体障害者となった職員が1名在籍している。 大きな問題は生じていないところだが、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目 標	
採用に関する目標	○在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。

定着に関する目標	○新規採用者の１年後定着率１００％ 毎年の任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。
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事務局総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。 ○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、労働局が開催する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	○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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。
３．障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、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。 ○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。
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。

(２) 児玉郡市広域市町村圏組合議会

任命権者	議長
計画期間	令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）

児玉郡市広域市町村圏組合議会における障害者雇用に関する課題	児玉郡市広域市町村圏組合議会においては、職員総数が事務局職員の併任を含めても2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。
目 標	
採用に関する目標	○必要に応じて、会計年度任用職員の募集を行い、積極的に雇用する。
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議会事務局長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。 ○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、労働局が開催する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	○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、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。 ○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。
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。

(3) 児玉郡市広域市町村圏組合監査委員

任命権者	代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
児玉郡市広域市町村圏組合監査委員における障害者雇用に関する課題	児玉郡市広域市町村圏組合監査委員においては、職員総数が事務局職員の併任のみ1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。
目 標	
採用に関する目標	○必要に応じて、会計年度任用職員の募集を行い、積極的に雇用する。
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書記を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。 ○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、労働局が開催する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	○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、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。 ○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。
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。

(4) 児玉郡市広域消防本部

任命権者	消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
児玉郡市広域市町村圏組合消防本部における障害者雇用に関する課題	児玉郡市広域消防本部においては、障害者の採用実績はなく、これまで障害者に限定した募集も行っていない。 また、中途障害者となった職員もいなかったことから、組織の体制整備は特段行ってこなかった。
目 標	
採用に関する目標	○現状、障害者（中途障害者も含む。）の雇用を行っていないが、中途障害者となった職員が在籍するような状況があった場合において、その職員に欠員が生じるときは、在籍する雇用障害者数が前年度を下回らないようにする。
定着に関する目標	○不本意な離職を生じさせない。 （今後、障害者となった職員の定着状況データを把握予定）
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消防本部総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任の有無にかかわらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。 ○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、労働局が開催する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	○身体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があった場合は、児玉郡市広域市町村圏組合事務局及び労働局に相談しつつ、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。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、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、措置を講じるにあたっては、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。 ○募集・採用にあたっては、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。 ・特定の就労支援期間からのみ受入れを実施する。
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、障害者の活躍の拡大を促進する。

3 計画の周知及び公表

法第7条の3第4項及び第5項の規定に基づき、各任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なくこれを全職員に周知及び公表します。

原則として、計画を作成・変更してから1か月以内に、全職員へのメール配信による周知及びホームページへの掲載等による公表を行います。

4 実施状況の点検及び公表

計画に基づく取組の実施の状況（以下「実施状況」という。）の点検に当たっては、実施状況を一元的に把握・点検できる体制・仕組みを整備します。

また、把握・点検の際には、計画作成時に想定していた状況からの変化があり、又はその変化に応じて計画に盛り込んでいない取組を柔軟に実施している場合には、それらも含めて分析します。

実施状況の点検結果は、各年度の10月末までに公表することとします。