

岳南排水路管理組合 障害者活躍推進計画

機関名	岳南排水路管理組合
任命権者	岳南排水路管理組合管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和4年3月31日（2年間）
岳南排水路管理組合における障害者雇用に関する課題	岳南排水路管理組合においては、職員総数が20人未満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、障害者に限り募集年齢を広げたことはある。 機関内に障害者である職員は在籍していないが、組織的な体制整備は必要である。
目標	
① 採用に関する目標	○障害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	なし（現在、在籍している障害者がいないため）
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局長を選任する。 ○職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のため資料配付等を行う。 ○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総務課庶務係に設定し、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	○中途障害者として身体障害者となった職員が身体障害等により従来の業務遂行が困難となった場合、又はその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、半期ごとに実施している人事評価面談の際、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。
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。