

静岡県後期高齢者医療広域連合 障害者活躍推進計画

令和2年4月1日
令和3年2月17日改定
静岡県後期高齢者医療広域連合長

【計画の目的及び策定根拠】

本計画は、障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、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1項の規定に基づく障害者活躍推進計画を策定するものです。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年7月25日法律第123号）

（障害者活躍推進計画の作成等）

第七条の三 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

機関名	静岡県後期高齢者医療広域連合
任命権者	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）
障害者雇用に関する課題	静岡県後期高齢者医療広域連合事務局では、職員総数（令和2年3月1日時点）38人のうち31人が県内35市町及び静岡県国民健康保険団体連合会からの派遣職員で、直接雇用は非常勤職員のみであり、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。 また、障害者となった職員の在籍や、非常勤職員の募集に障害者からの応募もなく、これまで障害者の雇用に関して問題は生じていない。 なお、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局の職員は、広域連合事務局職員が兼務しており、執務スペースも全て共有である。
目標	
採用に関する目標	○障害者が在籍する場合を想定し職員の障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
定着に関する目標	なし ※今後、障害者である職員を雇用した場合には、当該職員の定着状況

	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	<p>○障害者雇用推進者として総務室長を選任する。</p> <p>○障害者である職員を雇用する場合には、当該職員の相談窓口を設定し、事務局内掲示等により職員に周知する。</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、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○在籍する職員が障害者となった場合や障害者である職員を雇用する場合には、障害者本人と相談しつつ、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。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障害者である職員を雇用した場合には、相談窓口への相談のほか、年1回は面談を実施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。</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"> ・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。 <p>○また、求職者が応募するかどうか適正に判断できるよう、当該業務の遂行に必要な能力等について具体的に示すように努める。</p> <p>○障害者雇用に関するリーフレット等を活用し、職員の障害者雇用に関する理解を促進する。</p>
4. その他	<p>○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よう努める。</p>