

群馬県後期高齢者医療広域連合障害者活躍推進計画

1 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）

2 障害者雇用に関する課題

本広域連合は、県内の市町村からの派遣職員と会計年度任用職員で構成されており、会計年度任用職員のみを直接採用している。会計年度任用職員の採用に当たっては、本広域連合における法定雇用障害者数が1人に満たないことから、障害者に限定した募集は行っておらず、また、現に障害者である職員も在籍していない。そのため、組織的な体制整備は行っていなかったが、今後、障害者である職員が在籍する可能性も考慮し、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに取り組む必要がある。

3 目標

(1) 採用に関する目標

障害者である職員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。

(2) 定着に関する目標

障害者である職員が在籍することとなった場合には、適切な環境整備等に努め、不本意な離職者を生じさせない。

4 取組の内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

- ① 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。
- ② 障害者である職員が在籍する場合には、当該職員の相談窓口を総務課に設置する。
- ③ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、速やかにこれを選任する。なお、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及び創出

在籍する職員が障害者となった場合、障害者である職員が派遣された場合又は障害者である職員を任用する場合には、当該職員と相談しつつ、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。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備及び人事管理

- ① 相談窓口への相談のほか、職員面談の際、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、当

該職員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。

② 障害者雇用に関するリーフレットの活用等により、職員の障害者雇用に関する理解を促進する。

(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よう努める。