松山衛生事務組合
障がい者活躍推進計画

令和２年４月１日

この「松山衛生事務組合障がい者活躍推進計画」は，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項の規定に基づき作成するものです。

１　機関名

松山衛生事務組合

２　任命権者

松山衛生事務組合長

３　計画期間

令和２年４月１日から令和７年３月３１日まで（５年間）

４　松山衛生事務組合での障がい者雇用に関する課題

当事務組合では，職員の採用試験は実施していない。

また，現在，障がい者である職員がいないことから，組織的な体制整備は特段行っていない。

５　採用に関する目標

(1) 目標

障がい者である職員が在職することとなった場合は，全職員が障がいに関する理解の促進に努める。

(2) 評価方法

公務上の災害等により障がい者となった職員があった場合，人事異動により障がい者である職員が配属された場合その他の事由により障がい者である職員が在職することとなった場合は，全職員が障がいに関する理解の促進を図るための措置を講じる。

６　取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア　障害者雇用推進者として事務局長を選任する。

イ　障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は，３箇月以内に選任するとともに，当該選任しようとする職員が障害者職業生活相談員の資格要件を満たさない場合は，障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

ウ　法第７条の３第４項の規定による職員への周知及び同条第５項の規定による松山衛生事務組合障がい者活躍推進計画の公表は，当該計画を作成し，又は変更した日から１箇月以内に松山衛生事務組合ホームページへの掲載等により行う。

エ　法第７条の３第６項の規定による松山衛生事務組合障がい者活躍推進計画の実施状況の公表は，毎年５月３１日までに松山衛生事務組合ホームページへの掲載により行う。

オ　障がい者である職員が在職することとなった場合は，障害者雇用推進者が，直ちに，障害者雇用推進者，健康相談その他の相談に応じるための体制を明示した文書を配布し，相談先を明確にする。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

障がい者である職員が在職することとなった場合において，所属長が当該職員から相談を受けたときは，障害者雇用推進者と協議の上，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。ただし，所属長が障害者雇用推進者であるときは，障害者雇用推進者が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) 障がい者の活躍を推進するための環境整備及び人事管理

障がい者である職員が在職することとなった場合は，次のとおり対応する。

ア　所属長その他必要な職員が定期的に面談等を行うことにより，職務遂行の状況，必要な配慮等の有無及びその内容，健康状態等の把握に努め，継続的に必要な措置を講じる。なお，当該措置を講じるに当たっては，障がい者である職員からの要望を踏まえ，過重な負担にならない範囲で適切に行う。

イ　所属長は，随時，障がい者である職員からの要望を受け，障害者雇用推進者と協議の上，職務上必要な就労支援機器，備品等の購入を検討する。ただし，所属長が障害者雇用推進者であるときは，障害者雇用推進者が職務上必要な就労支援機器，備品等の購入を検討する。

(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（平成２４法律第５０号）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。