

松山市監査委員事務局障がい者活躍推進計画 新旧対照表

(下線の部分は変更部分)

変 更 後	変 更 前
<p>1 機関名 松山市監査委員事務局</p> <p>2 任命権者 松山市代表監査委員</p> <p>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）</p> <p>4 松山市監査委員事務局での障がい者雇用に関する課題 松山市監査委員事務局では、職員の採用試験は実施していない。 <u>公務上の災害、人事異動等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、個別に対応しており、問題は生じていないことから、組織的な体制整備は特段行っていない。</u></p> <p>5 採用に関する目標</p> <p>(1) 目標 全職員が障がいに関する理解の促進に努める。</p> <p>(2) 評価方法 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。</p>	<p>1 機関名 松山市監査委員事務局</p> <p>2 任命権者 松山市代表監査委員</p> <p>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）</p> <p>4 松山市監査委員事務局での障がい者雇用に関する課題 松山市監査委員事務局では、職員の採用試験は実施していない。 <u>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。</u></p> <p>5 採用に関する目標</p> <p>(1) 目標 <u>障がい者である職員が在職することとなった場合は、</u>全職員が障がいに関する理解の促進に努める。</p> <p>(2) 評価方法 <u>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、</u>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。</p>

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松山市監査委員事務局次長を選任する。
- 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市監査委員事務局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箇月以内に松山市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市監査委員事務局障がい者活躍推進計画の実施状況の公表は、毎年5月31日までに松山市ホームページへの掲載により行う。
- オ 障害者雇用推進者は、障がい者である職員に対し、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

障害者雇用推進者が障がい者である職員から相談を受けたときは、松山市監査委員事務局長と協議の上、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。

(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

- ア 障害者雇用推進者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 障害者雇用推進者は、随時、障がい者である職員からの要望を受け、松山

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松山市監査委員事務局次長を選任する。
- 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市監査委員事務局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箇月以内に松山市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市監査委員事務局障がい者活躍推進計画の実施状況の公表は、毎年5月31日までに松山市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、障害者雇用推進者が当該職員から相談を受けたときは、松山市監査委員事務局長と協議の上、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。

(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 障害者雇用推進者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 障害者雇用推進者は、随時、障がい者である職員からの要望を受け、松山

市監査委員事務局長と協議の上、職務上必要な就労支援機器、備品等の購入を検討する。

(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。

市監査委員事務局長と協議の上、職務上必要な就労支援機器、備品等の購入を検討する。

(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。