|  |  |
| --- | --- |
| 機関名 | 紀の海広域施設組合 |
| 任命権者 | 紀の海広域施設組合　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) |
| 紀の海広域施設組合における障害者雇用に関する課題 | 紀の海広域施設組合事務局おいては、職員総数が7名（うち出向者1名､会計年度任用職員3名、プロパー職員3名）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。今後のプロパー職員採用予定数は電気主任技術者1名のみであり、障害者雇用推進に関す理解促進が課題である。 |
| 目標 | |
| 1. 採用に関する目標 | 実雇用率　令和2年4月1日現在　0.00%  　障害者に限定した募集を行わずとも、当施設の業務を遂行するにあたり、具体的にどのような能力が必要とされるのか示すことにより、求職者が応募の際に適性に基づく判断ができるよう努める。 |
| 1. 定着に関する目標 | なし |
| 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、事務局長を選任する。  ○障害の有無にかかわらず、職員に対する相談等の支援を行う上では、日常的にその対応能力を必要とされるため、その支援担当者が必要な知識の習得に努め、障害に対する理解と配慮を持って対応できるよう努める。 |
| 2.障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出 | ○障害等により従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出といった検討が必要。 |
| 3.障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | ○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。  　・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け入れを実施する。  ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組みを行う。 |