

上田地域広域連合障がい者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)



上田地域広域連合

目 次

I	事務局	1
II	消防本部	3

機 関 名	上田地域広域連合（事務局）
任 命 権 者	上田地域広域連合長
計 画 期 間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
上田地域広域連合事務局における障がい者雇用に関する課題	当広域連合事務局職員は、関係市町村からの派遣職員、プロパー職員及び会計年度任用職員で構成されている。 これまで会計年度任用職員（一般事務員）を障がい者雇用し、法定雇用率を維持している状況である。 正規職員（プロパー職員）の雇用予定に大きな変化が見込めないことから、今後も継続的な法定雇用率を維持するため、会計年度任用職員（一般事務員）を障がい者雇用する方針としている。 本計画のもと、障がい者である職員が働きやすい就労環境整備等に取り組んで行くことが重要である。
目 標	
①採用に関する目標	（各年度） 法定雇用率を継続的に充足するよう採用に努める。 【評価の方法】 毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理を行う。
②定着に関する目標	不本意な離職者を生じさせないことに努める。 【評価の方法】 毎年の任免状況通報時に定着状況を把握し、進捗管理を行う。
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	○障がい者雇用推進者として事務局総務課長を選任する。 ○障がい者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を事務局総務課に設置し関係者間で情報を共有し連携を図る。 ○障がい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、必要な資格認定講習を受講させる。
②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障がい等により従来の業務遂行が困難となった場合は、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・人事管理	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい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。 ○措置を講じるに当たっては、障がい者からの要請を踏まえて、可能な範囲で適切に実施する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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受入れを実施する。 ○中途障がい者（在職中に疾病、事故等により障がい者になった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な支援・配慮を行う。
④その他	○国等による障がい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がい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。

機関名	上田地域広域連合（消防本部）
任命権者	上田地域広域連合 消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
上田地域広域連合消防本部における障がい者雇用に関する課題	職員数200人を超える組織であるが、障がい者の雇用の促進等に関する法令上、消防吏員は「除外職員」とされていることから、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 しかしながら、消防吏員以外の会計年度任用職員を数人雇用していること、また、将来的に中途障がい者の発生を想定する必要もあることから、本計画のもと、障がい者である職員の活躍のために、働きやすい職場環境づくりや体制整備に取り組んで行くことが重要である。
目 標	
①採用に関する目標	（各年度）消防吏員を除く会計年度任用職員の採用に当たっては、障がい者の応募を念頭において募集を行い、障がい者の採用に努める。 【評価の方法】 毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理を行う。
②定着に関する目標	不本意な離職者を生じさせないことに努める。 【評価の方法】 毎年の任免状況通報時に定着状況を把握し、進捗管理を行う。
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	○障がい者雇用推進者として、消防本部総務課長を選任する。 ○障がい者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、当広域連合事務局総務課に設置された障がい者である職員の相談窓口を活用し、関係者間で情報を共有して連携を図る。 ○中途障がい者の発生等により、障がい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、必要な資格認定講習を受講させる。
②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障がい等により従来の業務遂行が困難となった場合は、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・人事管理	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい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。 ○措置を講じるに当たっては、障がい者からの要請を踏まえて、可能な範囲で適切に実施する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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受入れを実施する。 ○中途障がい者（在職中に疾病、事故等により障がい者になった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な支援・配慮を行う。
④その他	○国等による障がい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がい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。