

城南衛生管理組合障がい者活躍推進計画

I 策定趣旨

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）」が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成しなければならないこととされました。

当組合におきましても、令和元年12月17日に告示されました「障害者活躍推進計画作成指針」に基づき、障がいのある方が活躍できる職場環境をさらに推進するため、令和2年4月1日から令和7年3月31日までを計画期間として、城南衛生管理組合障がい者活躍推進計画を策定し、取り組みました。

このような中、計画期間の終了に伴い、同計画の成果と課題を踏まえ、新たに計画期間を設定し、城南衛生管理組合障がい者活躍推進計画を策定するものです。

II 城南衛生管理組合の現状及び課題

令和6年6月1日時点において、本組合は、障がい者の法定雇用率を達成しています。本組合は、管内の廃棄物処理行政を担うことから、廃棄物処理施設の管理及び運営に係る業務が多くを占めており、そのことから、障がいのある方の活躍に向けては、配置可能業務や設備面の見直しなど、職域拡大に向けて多くの課題があると考えています。

しかし、地方公共団体の責務として率先して障がいのある方が活躍できる場を提供し、積極的に雇用を推進していく必要があります。そのためには、既存業務の見直し、業務の切り出し及び複数の業務の組み合わせによる業務の創出を図り、障がいのある職員がキャリアを形成できるようにすることはもちろんのこと、障がいのある職員の意見を反映できる体制の構築に向けて取り組んでいく必要があります。

これらのことから、本組合はこれらの課題に対応するため、障がい者活躍推進計画を策定し、積極的に推進していくことにより、障がいのある職員の能力を存分に発揮し、職業生活において活躍できる環境整備を図っていきます。

III 計画期間

計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

IV 目標

「障害者雇用促進法」は、地方公共団体の責務として「率先して障害者を雇用するように努めなければならない」と規定し、障がいのある方の雇用の場の確保に向けて、民間企業よりも高い法定雇用率が設定されています。これを達成することはもちろんのこと、障がいのある職員が自信をもって働き続けられるよう、以下の目標を設定します。

(1) 採用に関する目標

各年度の6月1日時点における法定雇用率が達成できるように障がいのある方の採用を行います。

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないように、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備に努めます。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

障がいのある職員に対し、聞き取り又は書面による調査を行い、前年度を下回らないよう努めます。

(4) キャリア形成に関する目標

障がいのある職員が担当する職務の拡大を図るため、毎年度新たな職域開拓を検討します。

V 取組内容

1 障がいのある方の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

「障害者雇用推進者」として総務課長を選任します。

組織内の人的サポート体制を担う相談窓口を総務課に設置するとともに、障がいのある職員が外部機関のサポートを必要とする場合には、関係機関（厚生労働省、労働局、公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関等）と連携を図ります。

(2) 人材面

障がいに関する理解促進・啓発のための研修を実施します。

2 障がいのある方の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある方の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。

新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がいのある方と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

3 障がいのある方の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

基礎的環境整備（エレベーター、多目的トイレ等）として、障がいのある職員の要望を踏まえ、必要な環境整備を図ることを検討します。

障がいのある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します。

障がいのある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。

新規に採用した障がいのある職員については定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある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します。

(2) 募集・採用

法定雇用率以上になるように、障がいのある方の働ける職場環境の改善を図るとともに、障がいのある方を対象とした採用試験を必要に応じて実施できるように努めます。

本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等、障がい特性への配慮を検討します。

募集・採用に当たっては、原則、次に掲げる事項についての取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・「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こと。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

(3) 働き方

テレワーク勤務、フレックスタイム制、障がい特性に応じた早出遅出制度の導入について検討します。

時差出勤による柔軟な時間管理制度の利用を促進します。

時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

(5) その他の人事管理

定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、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を行います。

本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

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、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進します。

障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品を販売する場として、イベント等での販売の場の提供を実施します。