

中部清掃組合障がい者活躍推進計画

令和7年3月

I 策定にあたって

1. 策定趣旨

- 平成30年8月、公務部門における障がい者任免状況通報書の算定に係る対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明したことを受け、令和元年6月、障害者雇用促進法が改正され、国およ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、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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。）」を作成することとされました。
- 本組合では、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき「中部清掃組合障がい者活躍推進計画」を令和2年3月に策定し、障がい者の活躍推進に向けた取組を実施してきました。前回の計画期間が令和2年4月1日から令和7年3月31日までであることから、本計画は、第2期の計画となります。
- 障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」です。障がいのある全ての職員が活躍できるよう、組織全体を挙げて取り組んでいくことが一層求められており、第1期計画における障がい者の活躍推進に向けた取組みを踏まえ、引き続き障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、本計画に取り組めます。

「害」の表記については、法令等の名称および法令等で定められている用語等で漢字表記が使用されている場合、または機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

2. 策定機関・任命権者

- 策定機関： 中部清掃組合
- 任命権者： 中部清掃組合 管理者

3. 計画期間

- 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4. 周知・公表

- 計画を策定または変更した時は、職員に対して周知するとともに、当組合のホームページに掲載する等、適切な方法で公表します。
- また、目標の達成状況および計画に掲げる取り組みの実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 計画の目標

1. 採用に関する目標

- 障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。
- ※ 当組合においては、職員総数が10人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っておらず、採用した実績也没有ありません。また、在職中に障害者となった職員についても発生していません。引き続き、職員に対して障がい者雇用の推進および障がい者に関する理解促進に努めることとします。

2. 定着に関する目標

- 障がい者の活躍できる部署等の体制整備を行う。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取り組み

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総務係長を選任します。
- 障がい者である職員の相談窓口を総務係に設定し、職員に対して周知します。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員から従来の業務遂行が困難となったと相談があった場合には、総務係及び滋賀労働局に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。
- 職員採用を行うこととなった場合は、障がい者が負担なく遂行できる職務の選定および創出について検討します。

3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 募集・採用にあたっては、次の取扱いを行わないこととします。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 特定の障がいを排除し、また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 |
|---|

- 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、円滑な職場復帰に向けた必要な職務選定、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。

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年法律第50号）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します。