

柏羽藤環境事業組合 障害者活躍推進計画

令和2年8月

目 次

I 計画策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画策定機関	1
3. 計画期間	1
4. 周知・公表	2
II 障害者雇用に関する現状と課題	2
1. 障害者雇用に関する現状	2
2. 障害者雇用に関する課題	2
III 障害者の活躍推進に向けた目標	2
1. 障害者雇用に関する目標	2
2. 定着に関する目標	2
IV 目標達成に向けた取組	3
1. 施策体系	3
2. 職務の選定等	3
3. 職場環境の整備	4
4. 職員の採用・育成等	4

I 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

令和元年6月、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。)の一部改正により、国及び地方公共団体が率先して障害を有する職員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。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員が活躍できるように取り組んでいくことが重要です。

そこで、障害当事者の視点に立つとともに、障害者雇用に係る取組の方向性を示し、障害のある職員の更なる活躍を推進するため、「柏羽藤環境事業組合障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障害のある方を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2. 計画策定機関

この計画は、柏羽藤環境事業組合(以下「本組合」という。)が障害者活躍推進に向けた取組を進めていくため、「自主的に障害者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組む」という趣旨を十分に踏まえて策定します。

3. 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、取組状況等を把握・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

策定又は改定を行った計画は、掲示板等への掲載により、全ての職員に対して周知するとともに、本組合のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 障害者雇用に関する現状と課題

1. 障害者雇用に関する現状

障害者雇用促進法第43条第1項に基づく法定雇用率につきましては、地方公共団体の責務として、「自ら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」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

令和元年度における法定雇用率が、2.5%であるのに対し、本組合は、3.41%の雇用率となっており、法定雇用率は達成しています。

2. 障害者雇用に関する課題

法定雇用率の引き上げが令和3年度に予定されていることから、今後一層の採用活動を行う必要があると考えます。様々な障害特性に応じた職場環境の整備が必要であり、また周囲の職員の理解も必要であると考えます。

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた目標

1. 障害者雇用に関する目標

(1) 数値目標

各年6月1日時点における実雇用率を当該年6月1日時点の法定雇用率以上とします。

(2) 評価方法

毎年の任免状況通報において、把握・進捗管理します。

2. 定着に関する目標

安定して働ける職場環境づくり等を通じ、不本意な離職者を極力生じさせません。

IV 目標達成に向けた取組

1. 施策体系

障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立します。また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害理解を深めていきます。

(1) 推進体制の整備

- ① 障害者雇用推進者として、総務課長を選任
- ② 庁内検討会の設置等

(2) 相談先の確保等

① 障害者職業生活相談員の配置

障害のある職員が5名以上になった場合は、「障害者職業生活相談員」を配置します。障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ月以内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、労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

② 庁内相談窓口の設置

障害のある職員や、職場で支援にあたる管理監督者が相談できる窓口を総務課内に設置するとともに、職員に適切に周知します。また、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図ります。

(3) 障害者理解の促進

- ① 全職員向け啓発資料の配付等
- ② 管理監督者向け研修の実施

2. 職務の選定等

障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、業務との適切なマッチングを図っていきます。

- ① 採用前面談の実施
- ② 管理監督者との面談の実施

3. 職場環境の整備

障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行います。

- ① 施設の整備
- ② 就労支援機器等の整備
- ③ 管理監督者との面談等を通じた合理的な配慮の提供

4. 職員の採用・育成等

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別解消指針」及び「合理的配慮指針」並びに人事院が示している「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていきます。

(1) 障害者採用の取組

- ① 募集案内時の対応
- ② 採用選考時の対応

(2) キャリア形成に向けた取組

- ① 研修を通じた能力向上
- ② 研修受講にあたっての配慮

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

- ① テレワークの活用やフレックスタイムの導入等
- ② 年次休暇等の取得促進

(4) 人事異動等における配慮

- ① 障害特性等を踏まえた人事異動
- ② 配置先の工夫