

伊賀南部環境衛生組合 障害者活躍推進計画

令和2年3月

— 目 次 —

I 策定にあたって

- 1 策定趣旨
- 2 策定主体
- 3 計画期間
- 4 周知・公表

II 障害者雇用等の状況

- 1 障害者雇用に関する課題
- 2 障害者雇用率の状況
- 3 採用・職場定着の目標

III 障害者の活躍推進に向けた取組

(取組内容)

- 1 障害者の活躍を推進する体制整備
- 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・選出
- 3 障害者の活躍を推進するための環境整備等

IV 数値目標

I 策定にあたって

1 策定趣旨

平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切計上により、法定雇用率を達成していない状況が明らかになりました。その事案を受け、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、国の機関及び地方公共団体が率先して障害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」に関する取組を定めた計画（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。

障害者の雇用を進める上で必要な障害者の活躍とは、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、障害のある職員を含む全ての職員が活躍できる働きやすい職場づくりを進めていく必要があります。

伊賀南部環境衛生組合においても、障害者の活躍の拡大のために継続的に取り組むとともに、障害当事者の視点に立つことを目的に、障害者雇用促進法に基づく「障害者活躍推進計画」を策定しました。

2 策定主体

伊賀南部環境衛生組合

任命権者：伊賀南部環境衛生組合管理者

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、毎年度、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、職員に対して周知するとともに、ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

II 障害者雇用等の状況

1 障害者雇用に関する課題

伊賀南部環境衛生組合は、名張市と伊賀市で構成する、職員数約40名の一部事務組合です。

現在、在職する正規職員は、清掃員として採用している職員のほか、構成市からの出向による事務職員と技術職員が在職しており、障害者職員においても数名が在籍していますが、構成市の定員管理方針等に基づき、新たな正規職員の採用や募集は行っていない状況です。

また、業務補助員として会計年度任用職員の採用を若干名行っていますが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じておらず、組織的な体制整備は特段行ってこなかった状況です。

2 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、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。

本組合における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

[令和元年6月1日現在の雇用率]

法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
2.5%	38人	2人	5.26%

3 採用・職場定着の目標

本組合においては、新たな正規職員の採用は行っていないため、正規職員の採用に関しては、少なくとも在籍する雇用障害者数が法定雇用率を下回らないことを目標とします。また、会計年度任用職員については、募集条件に身体基準を設けないこととします。

定着率についての数値目標は設定しませんが、現在、在職している障害者の職員や、構成市から出向により障害者職員が配属されることを念頭におき、ワーク・エンゲージメントを高める取組を図り、職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていきます。

なお、職員の職場満足度を測るため面談におけるヒアリング調査を基本として、把握・進捗管理を行います。

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

<基本的な考え方>

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サイクルを確立する必要があります。

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、全ての職員が障害理解を深めていくことが重要です。

<取組内容>

1. 障害者活躍推進に向けた体制の整備

- ア 障害者雇用推進者として、総務室長を選任し、取組を推進します。
- イ 障害者雇用推進者及び関係室長、職員労働組合代表者等の関係者により、毎年度、取組状況を把握・検証します。
- ウ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設置し、職員への周知を行います。
- エ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- カ 三重労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・選出

- ア 障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務室に設置します。また、従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。
- イ 人事評価制度に基づく目標管理面談等を通じて、職務遂行や日常生活面での課題等を把握するとともに、障害者一人ひとりの障害特性や能力、やりがい等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備等

- ア 職務環境については、障害特性に配慮し、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。
- イ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行わないこととします。
- ・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。
- ウ 多様で柔軟な働き方を推進するため、勤務時間の弾力的運用の活用やワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、計画的な年次有給休暇の取得推進、リフレッシュ休暇や夏季休暇、バースデー休暇などの積極的な取得を促進します。
- エ キャリア形成の一環として、本人の希望等も踏まえつつ、開催される研修や市町村振興協会の研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。
- オ 人事評価制度に基づく年3回の管理監督者との目標管理面談等を通じて、職務遂行や日常生活面での課題等を把握するとともに、障害者一人ひとりの障害特性や能力、やりがい等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。
- カ 職場の障害理解の促進のため、「人権研修」等を活用し、管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障害理解に係る研修を受講させます。
- キ 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に基づく障害者就労施設等への発注や、三重県障害者雇用優良企業に認証されている企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 数値目標

新たな正規職員の採用を行っていない中、現在、在職している障害者職員に退職等が生じた場合においても、構成市からの出向による職員や、会計年度任用職員の採用等による調整を図り、法定障害者雇用率を下回らないように努めます。