

船井郡衛生管理組合  
障害者活躍推進計画

令和2年4月  
令和5年6月(改訂)

船井郡衛生管理組合

## 1. 計画策定の背景と必要性

「障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)」が令和元年6月に改正されたことにより、国及び地方公共団体は障害者を率先して雇用する責務が課され、併せて法第7条の3に基づき、「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「計画」という。)を作成することとなった。

また、令和4年12月の法改正では、事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることの明確化などが盛り込まれ、内容の充実が図られた。

については、本組合においても、令和元年12月及び令和5年4月に国が示した「障害者活躍推進計画作成指針」に基づき、障害者の積極的な採用及び障害者が活躍できる職場環境整備を推進するため、船井郡衛生管理組合障害者活躍推進計画(以下「組合計画」という。)を策定するものである。

## 2. 本組合の現状と課題

本組合においては、管内の一般廃棄物処理及び火葬場の運営が主な事務であることから廃棄物処理等に係る専門的な知識・技術や廃棄物の収集行う上での体力・危険回避能力等が必要であり、障害者の雇用が比較的困難である条件の中、令和元年6月1日時点の障害者任免状況通報で、職員の障害者法定雇用率2.6%に対して、9.09%と大幅に達成している状況で、その後についてもほぼ同様の数値で推移している。

しかしながら、将来的に安定した障害者雇用を考えると、更なる雇用の推進が必要でありそのためには、障害者である職員が活躍できる体制の整備や各種取り組みが必須となる。

また、就業後の障害者である職員が無理なくキャリアを積める環境づくりや、定期的に意見の聞き取りを行い、それらを反映できる体制の構築なども定着率を向上させる上で重要となる。

これらのことから、本組合では課題に対応するため計画を策定し、積極的に取り組むことにより、障害者である職員の能力が就業生活において十分に発揮でき、活躍できるよう環境整備を図る。

## 3. 計画期間

計画期間は、令和5年6月1日から令和10年5月31日までの5年間とし、基準年月日を令和元年6月1日とする。

なお、目標の達成状況や法改正等を踏まえ、必要な場合には計画を見直すものとする。

## 4. 目標

法において、地方公共団体は「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」と規定されており、民間企業よりも高い法定雇用率が設定されるなど重い責務を負っている。これらを踏まえ、法定基準値を達成することはもちろんのこと、障害者である職員が継続的に安心できる環境で働けるよう、以下のとおり、目標を設定する。

## (1) 採用に関する目標

法定雇用率以上(各年度6月1日時点)

※評価方法については、毎年度の任免状況通報により把握・進捗管理。

【参考】法定雇用率2.6%(現行)⇒2.8%(令和6年4月1日以降)⇒3.0%(令和8年7月1日以降)

## (2) 定着に関する目標

①定着率80%以上(採用後1年間)

②定着率60%以上(採用後3年間)

③定着率50%以上(採用後5年間)

※評価方法については、毎年度の任免状況通報のタイミングで人事記録等により把握・進捗管理。

【参考】(民間)就職後6か月定着率80.4%、就職後1年定着率70.4% ※2017年JEED調べ

## (3) 満足度に関する目標

職場環境における満足度50%以上

※評価方法については、毎年度の任免状況通報のタイミングでアンケート等により把握・進捗管理。

## (4) キャリア形成に関する目標

①毎年度、2以上の係にそれぞれを配属(本人の意向にも配慮)

②令和10年5月31日までに主任以上の役職に就位(本人の意向にも配慮)

※評価方法については、毎年度の任免状況通報のタイミングで人事記録等により把握・進捗管理。

## 5. 取組内容

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

①障害者雇用推進者として総務課長を選任する。

②相談窓口及びデータの収集・整理・分析など管理部門を総務課に設置する。

③障害者職業生活相談員を選任する。※選任義務(障害者5名以上雇用)が生じた場合

④人権に関する研修を年1回以上実施する。

⑤その他必要に応じて、障害者雇用推進チームの設置及び関係機関との連携を行う。

### (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①年1回以上、障害者である職員からアンケートをとり、その内容と能力等を踏まえて総務課長及び所属長が検討し、ともに最適となる職務の選定・創出を行う。

②年度途中においても随時、面談等を行い、配置した業務が適切であるかなど点検する中で、必要があれば年度途中であっても配置転換等の対応を行い改善を図る。

### (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ①職務環境

- ア. 職場の基礎的環境整備として、障害者にやさしい設備を可能な限り整える。
- イ. 障害者の状況に応じて、就労支援機器等の購入を検討する。
- ウ. 必要に応じて、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
- エ. 定期的な面談等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る。なお、措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

#### ②募集・採用

- ア. 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。
  - ・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
  - ・自力での通勤等を求める。
  - ・「介護者なしでの業務遂行が可能」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、雇用期間中に支援を受けられること」といった条件を設定する。
  - ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを行う。
- イ. 必要に応じて、障害者である職員を対象とした採用試験を実施する。
- ウ. 必要に応じて、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、障害特性への配慮を行う。

#### ③働き方

- ア. テレワークやフレックスタイム制の導入など、障害特性に応じた柔軟な勤務制度の拡充を図る。
- イ. 時間単位での年次休暇取得や病気休暇の利用など各種休暇制度の利用を促進する。

#### ④キャリアの形成

- ア. 障害者である職員の意思及び意欲・能力に応じて、非常勤職員から常勤職員等への転換も検討する。
- ウ. 任期付きの非常勤職員等について、勤務経験を活かし、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるよう、職務の選定や任期中のサポート等を実施するなど配慮を行う。
- エ. 障害者である職員の要望等も踏まえつつ、活躍できる業務が拡大できるよう、実務研修等の教育訓練を積極的に実施する。

#### ⑤その他の人事管理

- ア. 定期的に面談等を行い、現状把握や体調管理に配慮する。
- イ. 障害特性に配慮した職場介助や通勤への配慮も実施する。
- ウ. 中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者)については、円滑に職場復帰ができるよう、業務選定、職場環境の整備等や通院への配慮など可能な限り必要な援助を行い、復帰後についても同様とする。
- エ. 厚生労働省の「障害者差別解消指針」、「合理的配慮指針」及び人事院の「合理的配慮

指針」踏まえた上で、障害特性に配慮した取り組みを積極的に進める。また、取り組みの実施に当たっては、必要に応じて公共職業安定所等と連携するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用するほか、特に定着に関する課題については就労支援機構等を活用する。

## 6. その他

- (1) 障害者就労施設等からの物品等の障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づき、障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。
- (2) 障害者優先調達推進法第5条及び第10条の規定に基づく、障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進に関する基本方針の趣旨も踏まえつつ、民間事業者における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を競争入札の参加資格条件に含めることも検討する。
- (3) 法第77条第1項の規定に基づく、障害者の雇用の促進等に関する取り組みの実施状況が優良であること等の基準に該当し認定された中小事業主について、中小事業主における障害者の活躍の推進に資するため、公共調達において優先することも検討する。