

障がい者活躍推進計画

令和2（2020）年4月

広域大和斎場組合

～策定にあたって～

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、厚生労働大臣が定める指針に即して、「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。）」を策定することとされました。

そこで、このたび、広域大和斎場組合では「障害者活躍推進計画」を策定し、今後は本計画に基づき、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んでまいります。

※「障がい」の表記について

人の状態を表したり、人を形容するなど人に関連して使用する場合は「がい」と表記し、法令や団体名などの固有名詞は、漢字で表記するものとしています。

1 策定主体

計画策定にあたっては、任命権者である広域大和斎場組合管理者が、目標の達成度や取組の実施状況を把握し、策定することとします。

2 計画期間

本計画の期間は、令和2（2020）年度から令和6（2024）年度まで（令和2（2020）年4月1日～令和7（2025）年3月31日）の5年間とします。

3 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、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、計画に掲げる取り組みの実施状況等についても、毎年度周知・公表します。

4 障がい者の雇用に関する現状・課題

本組合は、職員総数が6名程度の小規模な一部事務組合であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていません。また、在職中に疾病・事故等により障がい者（以下「中途障がい者」という。）となった職員も過去にはおらず、特段、組織的に体制整備を行うことはありませんでした。

5 目標

①採用に関する目標

本組合では、障がい者か否かを問わず、相当期間、職員の採用見込みはなく、また、中途障がい者となった職員も在籍していないことから、「障がい者雇用の推進に関する理解を促進する」ことを目標とします。

また、今後職員の募集・採用を行う際には、障がい者である応募者を念頭においた形で行います。

②定着率に関する目標

上記のとおり、障がい者を有する職員の在籍がないため、設けません。

しかし、今後、障がい者を有する職員を採用した場合や、現に在籍する職員が中途障がい者となった場合は、不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

6 取組内容

①障がい者の活躍を推進する体制整備

○障害者雇用推進者として、事務局次長を選任します。

※障害者雇用推進者・・・障害者雇用促進法第78条に基づき、任命権者が選任することとされています。

○職員に対し、障がいについての基礎知識や、必要な配慮を学ぶ等、障がいに関する理解促進・啓発のため、知識習得型研修をはじめとした各種研修を受講させます。

○障がい者を有する職員が在籍することとなった場合は、事務局総務係に障がい者である職員の相談窓口を設定し、回覧等により周知します。

②障がい者を有する職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がい者を有する職員を採用した場合や、中途障がい者となり、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合等は、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。

③障がいをもつ職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

○募集、採用に当たっては、以下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。
- ・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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

○障がいをもつ職員が在籍することとなった場合、その職員からの要望を踏まえ、必要な配慮等の有無を把握検討し、過重な負担にならない範囲で、継続的に必要な措置を講じるとともに、障がい特性に応じた職場環境の整備に努めます。

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」に基づく障害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。