

柏・白井・鎌ヶ谷環境衛生組合 障がい者活躍推進計画

令和2年度から令和11年度

令和2年4月

柏・白井・鎌ヶ谷環境衛生組合

はじめに

障がいのある人の就労意欲が高まっている中で、障がいのある人が希望や能力、適性を十分に生かし、障がいの特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障がいのある人と共に働くことが当たり前の社会の実現に向けて、障がい者雇用政策の一層の充実が必要となっています。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、政策決定過程（障がい者雇用政策に限らない。）への障がい者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション（障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、共に生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的なすべての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透につながり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

こうした状況の中、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取り組みを不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を作成することとされました。

当組合ではこの計画に基づき、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等と連携しながら、障がい者の活躍の持続的な推進に取り組めます。

令和2年4月

柏・白井・鎌ヶ谷環境衛生組合管理者

障がい者活躍推進計画

1 障がい者雇用推進計画に関する基本情報

(1) 機関名

柏・白井・鎌ヶ谷環境衛生組合

(2) 任命権者

柏・白井・鎌ヶ谷環境衛生組合管理者

(3) 計画期間

令和2年4月1日から令和12年3月31日（10年間）

2 当組合における障がい者雇用に関する課題

当組合は、職員総数約20名（うち約半数が構成市派遣職員）と小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集及び採用は行っていません。

障がい者である職員に対しては個別に対応することとしてきており、大きな問題は生じていませんが、組織的な体制整備は特段行ってこなかったところです。

3 目標

(1) 採用に関する目標

在籍する雇用障がい者数について、前年度を下回らない。

(2) 定着に関する目標

不本意な離職を生じさせないため、障がい者が職場に適應できるよう努めます。

4 取組内容

(1) 障がい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します。
- ② 障がい者である職員の相談窓口として総務課を指定し、庁内掲示もしくはイントラネット等により周知します。

- ③ 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者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がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させることとします。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局等と相談しつつ、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。また、障がい者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障がい者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り及び職場の配置を行う等、障がい者と業務の適切なマッチングに努めます。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ① 障がい者である職員に対しては、定期的な面談等を通じて必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。
- ② 職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととします。
- 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する
 - 「自力で通勤できること」、「介助者なしで業務遂行が可能」、「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受入れを実施する