

南河内環境事業組合における障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

南河内環境事業組合管理者

南河内環境事業組合における障がい者活躍推進計画(以下「本計画」という。)は、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、本組合が実施する障がい者である職員の職業生活における活躍推進の取組に関する計画である。

1. 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とする。なお、計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を把握・検証し、必要に応じて本計画の見直しを行う。

2. 周知・公表

策定又は改定を行った本計画は、全ての職員に対して周知するとともに、組合ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表する。

3. 障がい者雇用・採用の状況

令和元年6月1日時点における法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数41.5人に対し、法定雇用率2.5%を満足する障がい者の数(雇用率算定上の人数)は1人以上となり、実雇用者数が1人であることから法定雇用率は満足している。

なお、今後については、一般職もしくは会計年度任用職員等において、障がい者を対象者とした募集を推進していくものとする。

4. 達成しようとする目標

令和6年6月1日時点における法定雇用率2.6%を数値目標に設定し、本計画最終年度に法定雇用率を満たすよう障がい者の採用活動に取り組む予定である。

障がい者の活躍を推進するため、障がいをもつ職員にとって働きやすい職場の環境づくりに努めるとともに、職場定着に関する目標については、今後、障がい者である職員の定着状況データ等を収集し把握していく予定である。

また、満足度又はエンゲージメントに関するデータを収集し、原因・課題等を整理・分析するとともに、今後、その目標（満足の割合等）を設定していく予定である。

併せて、キャリア形成に関する目標については、本組合の主たる業務である施設の運営、設備・装置の保全の業務は、障がい者が携われる業務範囲に限られることから、障がい者の特性に配慮した人事配置に取り組む予定である。

5. 障がい者の活躍を推進する体制整備

障がい者雇用推進者として、総務企画課長を選任する。また、職員採用選考委員会において、毎年度、本計画の実施・進捗状況について点検・見直し等を行う。併せて、障がい者である職員の職業生活相談窓口として、総務企画課管理職員がその機能を果たすものとする。

6. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、現に勤務する職員の部署異動や新規採用職員の配置において、業務との適切なマッチングができているのか、確認・検証を行う。また、その際必要に応じて、障がい者本人や所属長等の意見を聞くことで、より精度の高い運用に努めていく。

7. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障がいのある職員を対象として毎年1回を目処に面談を実施し、状況把握・体調配慮に努めることとする。また、障がい者が所属する部署において、所属長等が定期的に本人との面談を行うことで、状況把握等に努める。

このことにより、障がい者である職員に対して必要な配慮等の有無を把握することとし、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、障がい者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならないよう適切に対応していく。

8. その他

優先調達等については、国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達に関する法律等の趣旨を踏まえ、本組合の直接雇用だけではなく、民間事業者等において、障がい者の活躍の場が拡大する取り組みについて、調査・研究していくものとする。