

障害者活躍推進計画

令和2年3月

山武郡市環境衛生組合

－ 目 次 －

I	策定にあたって.....	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	1
II	本組合における障害者雇用等の状況.....	2
1	障害者雇用率の状況	2
2	職場定着の状況	2
III	障害者の活躍推進に向けた取組.....	3
1	推進体制の整備	3
2	職務の選定・マッチング等	4
3	職場環境の整備	4
4	職員の採用・育成等	5
5	優先調達等	5
IV	数値目標.....	5

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の2第1項の規定に基づき令和元年12月17日に厚生労働大臣の告示による障害者活動推進計画作成指針に基づき本計画を策定しました。
- 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」であることから、職員は、全ての障害のある方々が活躍できるよう、障害当事者の視点をあわせもつことが必要です。
- 本計画のもと、全ての職員が障害者雇用の推進に関する理解を深めるとともに、働きやすい職場づくりに向けて取り組みます。

2 策定主体

- 本計画は、山武郡市環境衛生組合が策定します。

3 計画期間

- 計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。
- 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、全ての職員に周知するとともに、ホームページで公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本組合における障害者雇用等の状況

1 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2年3月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
2.5%	12人	0人	0.0%

2 職場定着の状況

- 現在、本組合には障害を持つ被雇用者はおりませんが、障害者の活躍を推進していくためには、障害者が安心して働ける環境をつくること、障害のある職員の職場定着につながると考えます。

〔(参考) 民間企業等における状況〕

- ・ 民間企業等における採用1年後の障害者の職場定着率¹

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

- ・ 民間企業等における平均勤続年数²

身体障害者	知的障害者	精神障害者
10年2月	7年5月	3年2月

¹ 「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29年度 (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)

² 「平成30年度障害者雇用実態調査」(令和元年6月25日 厚生労働省)

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

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。
- 現在当組合では、障害者を雇用していませんが、障害者雇用の推進に関する理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 障害理解の促進

・職員向け研修への参加

全ての職員に対し、障害理解の促進に向けた研修の受講を促進します。

・マニュアル、ガイドブック等での周知

障害に関する理解促進、啓発のための資料を庁舎内に配置します。

(2) 庁内検討会議の設置等

・「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等

障害者を雇用した際は、全職員で構成する「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議」を設置し、取組状況を把握・検証します。

(3) 相談先の確保等

・国等の機関における相談窓口の活用

千葉労働局職業対策課に設置されている相談窓口等を職員に周知し、活用を促進します。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

取組内容

・採用前面談の実施

医師同席の下、採用前の合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、組合で働く具体的なイメージを持つことができるよう、職員による業務説明等を行います。

・管理職員との面談の実施

採用後も、管理職員による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障害のある方が安心して来庁できるための、また障害のある職員が安心して働くための環境を整備する必要があります。

取組内容

・施設の整備

多目的トイレ、スロープ、休憩室等の施設を整備します。

障害のある方を雇用した際には、障害特性に配慮した就労支援機器を導入します。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- また、採用した後も各種研修等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障害者採用の取組

・採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

・研修を通じた能力向上

外部の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

5 優先調達等

基本的な考え方

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

・障害者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等を考慮しながら、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	0.00% (令和2年3月1日)	0.00% (令和7年4月1日)