

令和 2 年 4 月 1 日
東大阪都市清掃施設組合管理者

東大阪都市清掃施設組合における障害者活躍推進計画（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。以下「法」という。）第 7 条の 3 第 1 項に基づき、本組合が実施する障害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

本計画の期間は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2 周知・公表

計画を作成または変更した際は、全職員に周知するとともに、組合のウェブサイトに掲載する等、適切な方法で公表する。

また、目標の達成状況及び取組の実施状況についても、毎年組合のウェブサイトへの掲載等により公表する。

3 障害者雇用・採用の状況

令和元年 6 月 1 日時点における法定雇用率 2.5% に対し、当組合令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率は 3.23% となり、法定雇用率を達成している。なお、今後においては、一般職もしくは会計年度任用職員等において、障害者を対象者とした募集を推進していくものとする。

4 目標と評価方法

【目標】

- ① 各年度当該年 6 月 1 日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする。
- ② 障害者雇用の促進に関する理解を促進する。
- ③ 不本意な離職者を極力生じさせない。

【評価方法】

- ① 毎年度、「障害者任免状況通報」により把握・進捗管理。
- ② 障害者雇用に関する研修等の受講を促し、理解促進及び相談体制の充実を図る。
- ③ 毎年度、4 月 1 日と 3 月 31 日の障害者である職員数を比較し、定着状況を把握・進捗管理。

5 障害者の活躍の推進に向けた体制整備

障害者雇用推進者として事務局長を選任し、取組を推進する。また、障害者である職員が日常的に相談しやすい体制となるよう人事担当及び産業医とも連携した相談先を確保し、職場の上司や同僚による業務上の指導や支援の充実等、日常的な配慮を行う。

6 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害者である職員の障害特性や能力等を十分に把握し、職務の選定を行う。また、障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。障害者の多様な働き方や雇用機会を確保するため、会計年度任用職員(非常勤)での採用を検討し、推進していくものとする。

7 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

半期ごとに実施している人事評価面談や人事ヒアリングの際、障害者である職員に対しては、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る。

また、中途障害者(在職中に疾病や事故等により障害者となった者)について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備、通院への配慮、働き方及びキャリア形成等について必要な措置を講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

8 その他

優先調達等については、国等による障害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なく、民間事業者等において、障害者の活躍の場が拡大する取組について、調査・研究していくものとする。