

八代生活環境事務組合公告第2号

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項の規定により、八代生活環境事務組合障がい者活躍推進計画を策定したので、同条第5項の規定に基づき、次のとおり公表する。

令和4年2月7日

八代生活環境事務組合管理者

管理者 藤本 一 臣



八代生活環境事務組合
障がい者活躍推進計画

令和4年2月

八代生活環境事務組合

計画策定の趣旨

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが重要です。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、参画拡大の観点からも重要であり、ノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザイン等の理念の浸透に繋がり、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。

そうした中、令和元年6月には障害者雇用促進法が改正されました。これにより、障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進めるなど、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することを目的として、国及び地方公共団体の機関において、「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」を作成することが規定されました。

これらの情勢等を踏まえ、本組合では、障がいの有無に関わらず、全ての職員が互いの個性を尊重し、能力を十分に発揮して活躍できる職場の実現に向けて「八代生活環境事務組合障がい者活躍推進計画」を策定しました。

障害の「害」の表記について

法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として「害」の字を平仮名で表記しています。

機関名	八代生活環境事務組合
任命権者	八代生活環境事務組合管理者
計画期間	令和4年4月1日～令和9年3月31日（5年間）
八代生活環境事務組合における障がい者雇用に関する課題	<p>八代生活環境事務組合においては、職員総数が38人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>障がいのある職員の活躍のためには、体制整備や各種取組が必要であることから、計画を策定し推進する。</p>
目標	
①採用に関する目標	障がい者雇用に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	障がい者を雇用していないため特に設定しない。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○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害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
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) 職務環境	○意向調査や面談により必要な配慮等の有無を把握し、継続的に

	<p>必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい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。</p> <p>○障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫した採用を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
(3) 働き方	<p>○時差出勤やフレックスタイム制などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、就労パスポートの活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	

	<p>○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がい者就労施設等への受注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>
--	---