大洲･喜多衛生事務組合

障害者活躍推進計画

大洲･喜多衛生事務組合

令和 8 年 10 月

第 1 章　計画策定の趣旨

1　計画策定の目的

本組合は、障害の有無にかかわらず全ての職員がその能力及び適性を十分に発揮し、活躍できる職場環境づくりを推進するため、障害者の雇用の促進等に関する法律第 7 条の 3 の規定に基づき、本計画を策定する。

また、障害者雇用の促進及び障害のある職員の職業生活における活躍の推進を図るとともに、多様な人材が能力を発揮できる組織づくりを進めることを目的とする。

2　計画期間

本計画の期間は、令和 9 年 4 月 1 日から令和 14 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

なお、社会情勢の変化や制度改正等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとする。

第 2 章　本組合の現状と課題

1　組織の概要

本組合は、し尿処理施設の管理運営を主な業務としており、施設の適正な維持管理及び生活環境の保全を目的として事業を実施している。

職員数が少なく、少人数による組織運営を行っていることから、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮できる職場環境を整備することが重要となっている。

2　障害者雇用の状況

現在、本組合において障害のある職員は在職していない。

一方で、過去には障害のある職員を雇用した実績があり、その経験を踏まえながら、障害者雇用の促進及び障害のある職員が能力と適性に応じて活躍できる職場環境の整備を進めることが求められている。

また、障害者雇用の促進及び障害のある職員が能力と適性に応じて活躍できる職場環境の整備は、地方公共団体として重要な責務である。

今後においては、募集及び採用の機会を捉えながら、障害の有無にかかわらず多様な人材が活躍できる職場づくりを推進するとともに、障害のある職員が能力を十分に発揮できるよう、職場定着に向けた継続的な支援、障害特性に応じた合理的配慮の提供及び職員の理解促進を図る必要がある。

3　課題

本組合においては、現在、障害のある職員が在職していないものの、過去の雇用実績を踏まえ、今後の障害者雇用及び職場定着を見据えた取組を進めていく必要があることから、次のような課題が考えられる。

- 障害者雇用に関する知識及び理解の向上
- 障害特性に応じた合理的配慮に関する理解の促進
- 相談体制及び支援体制の整備
- 障害のある職員の受入れを想定した職場環境の整備
- 障害に対する理解促進及び職場全体の意識向上

第 3 章　基本方針

1　障害者雇用の推進

障害の有無による差別的取扱いを行わず、公平かつ公正な募集及び採用を行う。

2　活躍できる職場環境の整備

障害のある職員が安心して働くことができるよう、障害特性に応じた合理的配慮を行い、働きやすい職場環境の整備に努める。

3　理解促進

全ての職員が障害についての理解を深め、相互に尊重し支え合う職場風土の醸成に努める。

4　継続的な取組の推進

障害のある職員本人の意思を十分に尊重し、必要な配慮について対話を通じて把握するとともに、その実現に向けた継続的な取組を推進する。

第 4 章　具体的な取組

1　相談体制の整備

障害に関する相談窓口を事務局に設置する。

また、必要に応じて構成市町、愛媛労働局、公共職業安定所（ハローワーク）その他の関係機関と連携し、適切な支援体制の確保に努める。

2　職場環境の整備

障害のある職員からの申出を踏まえ、障害特性や職務内容に応じて必要な合理的配慮を行う。

また、執務環境、勤務方法及び業務分担等について必要な見直しを行い、働きやすい職場環境の整備に努める。

さらに、職員からの相談内容や意見等を踏まえながら、必要に応じて職場環境の改善を図るものとする。

3　人材育成及び理解促進

障害者雇用及び合理的配慮に関する情報提供を行うとともに、障害への理解促進に努める。

また、必要に応じて研修機会の活用を図る。

加えて、障害に対する理解を深めるため、関係法令や合理的配慮に関する知識の習得に努め、障害の有無にかかわらず働きやすい職場風土の醸成を図る。

4　募集及び採用

募集及び採用に当たっては、障害を理由とする不当な差別的取扱いを行わず、本人の希望や障害特性に応じた必要な配慮を行う。

5　職場定着の支援

障害のある職員が勤務する場合には、本人との面談や意見交換を通じて必要な支援内容を把握し、職場定着に向けた支援を行う。

また、必要に応じて関係機関との連携を図りながら、継続的なフォローアップに努める。

第 5 章　目標

本組合は職員数が少なく、現時点において障害のある職員が在職していないことから、本計画においては数値目標を設定せず、障害への理解促進、合理的配慮の提供及び相談体制の充実等の取組を継続的に推進するものとする。

また、次の事項を目標として取り組むものとする。

1　採用に関する目標

障害の有無による差別的取扱いを行うことなく、公平かつ公正な募集及び採用を行う。

2　定着に関する目標

　障害のある職員が勤務する場合には、必要な合理的配慮を行い、安心して働くことができる職場環境の整備に努める。

3　理解促進に関する目標

　障害及び合理的配慮に対する職員の理解を深め、互いを尊重し支え合う職場風土の醸成を図る。

第 6 章　計画の推進及び公表

　本計画の推進に当たっては、事務局が中心となり、障害者雇用及び障害者の活躍推進に関する取組を継続的に実施する。

　また、必要に応じて関係機関との連携を図りながら、取組の充実に努める。

　計画の実施状況については毎年度把握及び点検を行うとともに、その結果を踏まえて必要な見直しを行うものとする。

　また、本計画及びその実施状況については、本組合ホームページ等により公表する。