

秦野市伊勢原市環境衛生組合 障害者活躍推進計画

令和 7 年 3 月

秦野市伊勢原市環境衛生組合

1 策定経過

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3に基づく、障害を持つ本組合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次のとおり定めるものです。

なお、本計画において計画の対象となる障害者である職員とは、障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）を意味しています。

2 改定経過（令和7年3月）

本組合が計画策定の際に参考とした、厚生労働省による公務部門向けの「障害者活躍推進計画の作成手引き」については、令和5年4月に改定版が作成されていますが、本組合の計画に関連する内容の変更は軽微なものであるため、現状の取組を継続することとし、計画期間を5年間延長するものです。

なお、令和5年3月1日に障害者雇用促進法施行令を改正する政令が公布され、令和6年4月1日から法定雇用率が3.00%（経過措置として、令和8年6月30日まで2.80%）に引き上げられることとなりましたが、本組合は引き続き同法の障害者雇用義務の対象外となります。

機関名	秦野市伊勢原市環境衛生組合	
任命権者	秦野市伊勢原市環境衛生組合長	
計画期間	令和2年4月1日から令和12年3月31日（10年間）	
秦野市伊勢原市環境衛生組合における障害者雇用に関する課題	秦野市伊勢原市環境衛生組合においては、職員総数が26人程度の小規模な機関であり、障害者の法定雇用率による障害者を雇用する義務の対象外のため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。	
目標		
① 採用に関する目標	○ 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。	
② 定着に関する目標	なし	
取組内容		
1 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○ 障害者である職員が配置された場合、相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により職員に周知する。	

	○ 理解を促進するため、研修や回覧等の方法により適宜職員に周知する。 ○ 年1回程度、実施状況の点検・見直しを実施する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった場合、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。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 障害者である職員が配置された場合、相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価に伴うフィードバック面談の機会をとらえ、障害者である職員に対しては、配慮の必要性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。 なお、措置を講じる際には、障害者の要望を踏まえつつ、可能な範囲において適切に実施する。 ○ 職員の募集・採用の必要が生じた場合は、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し又は限定すること。 ・「自力で通勤できること」、「介助者なしで業務が遂行できること」、「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」といった条件を付すこと。 ・特定の就労支援施設からの受入れに限定すること。 ○ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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勤への配慮等の取組を行う。
4 その他	○ 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害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

【履歴】

令和2年4月策定

令和7年3月改定