

臨海齋場障害者活躍推進計画

令和5年10月

臨海部広域齋場組合

1. はじめに

令和元年、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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(以下「障害者活躍推進計画」という。)の作成が義務付けられました。

臨海斎場においても、「障害者活躍推進計画」を策定し、誰もが働きやすく、活躍できる職場となるよう、着実に取り組みを進めていきます。

2. 臨海斎場における障害者雇用に関する現状・課題

本組合は、組織区(港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区)の派遣職員で構成する一部事務組合であり、直接、職員の募集・採用は行っていません。

しかし、障害のある職員が派遣されることも想定されることから、障害者の活躍を推進する体制整備を行う必要があります。

3. 計画期間

計画期間は、令和5年10月1日から令和10年3月31日までとします。

4. 目標

次のとおり目標を定め、取組を進めます。

(1) 採用に関する目標

本組合は、組織区の派遣職員で構成するため、本組合が職員を採用することはありません。また、現在、障害のある職員は派遣されていません。

しかし、今後、障害のある職員が派遣されることも想定されるため、「障害者雇用の推進に関する理解を促進する」ことを目標とします。

(2) 定着に関する目標

今後、在籍する職員が障害者となった場合や、障害のある職員が派遣される場合は、次のような取組を通じて、不本意な離職者を極力生じさせないよう努めます。

①所属長ヒアリングにより本人の特性を把握し、合理的配慮を行います。

②上長が本人の悩みに早期に気づき、必要に応じて、派遣元区と連携し、問題の速やかな解決に努めます。

5. 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

- ①障害者雇用推進者として、事務局長を選任します。
- ②障害のある職員が在籍する場合は、上長等および派遣元区の担当部署を相談先として障害のある職員に周知するとともに、臨海斎場と派遣元区が連携し、障害のある職員をサポートする体制を整備します。
- ③障害のある職員が安心して働き続けられるよう、職員に対し、障害に関する理解促進・啓発に関する研修等を実施します。

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

派遣された職員が障害者となった場合で、従来の業務遂行が困難である旨の相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定および創出について検討するとともに、臨海斎場の事業運営を継続させるため必要に応じて、派遣元区と相談し、バックアップ体制等について検討します。

(3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

上長による定期的な面談その他の適切な方法を通じて、必要な配慮等の把握に努めます。必要に応じて派遣元区と情報共有し、対応を検討します。

6. 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(以下「障害者優先調達推進法」という。)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します。