

大阪広域環境施設組合 障がい者活躍推進計画

令和8年2月1日

大阪広域環境施設組合

大阪広域環境施設組合 障がい者活躍推進計画

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 に基づき、策定します。

1 計画期間

令和 8 年 2 月 1 日から令和 13 年 1 月 31 日までの 5 年間とします。

2 障がい者雇用に関する課題

大阪広域環境施設組合では、令和 7 年 9 月時点の「障害者任免状況通報」においては、法定雇用率(2.8%)を達成していますが、令和 8 年 7 月より法定雇用率が 3.0%になることから、より積極的な採用や定着支援が重要となります。

また、係長級(管理職)以上への登用も含め、障がいのある職員のさらなる活躍のため、一層の体制整備や各種取組を実施するとともに、障がいを有していない職員への啓発や理解の向上についても継続して行っていく必要があります。

● 国・地方公共団体の法定障害者雇用率の推移

区分/年度	令和 5 年度	令和 6 年 4 月	令和 8 年 7 月
法定雇用率	2. 6 %	2. 8 %	3. 0 %

● 環境施設組合における障がい者の雇用状況(令和 7 年 9 月 1 日時点)

区分	人数	内訳	
常勤職員	10 名	身体	9 名
		精神	1 名
再任用	3 名	身体	3 名
		精神	0 名
合計	13 名	身体 12 名	精神 1 名

※ 重度の障がいを有する職員については、1 人当たり 2 名としてカウントしています。

● 障がいのある職員の職場定着状況

当組合の設立(平成 27 年)以降、在籍していた職員については職場に定着している状況に有り、概ね 10 年以上のベテラン職員となって日常業務にあたっています。

(構成市からの派遣職員を除く。)

3 数値目標

- ・ 毎年6月1日時点において、法定雇用率以上の障がい者雇用数をめざします。
- ・ 毎年の障害者任免情報通報の際に把握・進捗管理を行います。
- ・ 採用1年後の定着状況を把握し、不本意な離職者が生じないようにめざします。

4 障がい者の活躍の推進に向けた取組

(1) 推進体制の整備

- ① 障がい者雇用の促進及び計画の円滑な実施を図るため、「障害者雇用推進者」として総務部総務課長を選任します。
- ② 障がいのある職員への合理的配慮に関する相談窓口として「障害者職業生活相談員」を選任し、総務課に配置します。
相談員に選任された者(選任予定の者を含む)は障がい者理解を深め、適切に支援するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講することとします。
- ③ 障害者職業生活相談員等の内部の相談先のほか、国等の機関における相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。
- ④ 職員ひとりひとりが、障がいを有する職員や障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を深めるために研修等を実施します。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 現に勤務する障がいを有する職員や、今後採用する障がいを有する者の能力や希望も踏まえ、少なくとも年に1回、組織内調査を行い職務の選定及び創出について検討を行います。
- ② 随時面談を行い、障がいを有する職員が将来的に継続したキャリア形成ができる職場環境・適切な業務のマッチングができているか等の点検を行い、必要に応じて業務の検討を行います。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

○職務環境

- ① 少なくとも年に1回、障がいを有する職員の要望や配慮等を調査し、必要に応じて、職場環境整備や就労支援機器の購入等の措置を講じます。
- ② なお、措置を講じるに当たっては、障がいを有する職員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します。

○募集・採用

- ① 採用選考に当たり、障がいを有する者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し

ます。

- ② 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
 - ・ 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。

○働き方

- ① 時差出勤・早出遅出制度・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します。

○その他の人事管理

- ① 通勤手段について、個々の状況に応じて可能な限り、柔軟に対応することとします。
- ② 面談等を通じて状況把握や体調配慮を行うこととします。
- ③ 採用時において、障がい特性や希望する配慮などを聞き取った上で、配属先や業務内容等を検討します。

（４）その他

- ① 「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発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

「障がい」の表記について

この計画では、法律名称や国からの通達等で使用されている「障害」の表記を除き、原則、すべての文章で「障がい」で表記を統一しています。