

第2期ふじみ衛生組合障がい者活躍推進計画

1 計画改定の趣旨

ふじみ衛生組合では、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項の規定に基づき、令和3年4月に「ふじみ衛生組合障がい者活躍推進計画」（以下「第1期計画」という。）を策定し、障がい者雇用の推進に関する理解の促進に取り組んできました。

第1期計画の計画期間が令和5年3月末で終了することから、これまでの取組状況を踏まえた上で、令和5年度から令和7年度までを計画期間とする「第2期ふじみ衛生組合障がい者活躍推進計画」を策定し、さらなる障がい者雇用の促進及び雇用継続の推進を図ります。

2 計画期間

計画期間は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までとします。

なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況を点検し、必要な対策を実施していきます。

3 計画の周知・公表

計画の策定又は変更を行ったときは、ふじみ衛生組合のホームページで公表するとともに、職員への周知を図ります。

また、計画の実施状況についても、上記と同様の方法で毎年公表します。

4 障がい者雇用の現状

ふじみ衛生組合の常時勤務する職員は少人数であるため、法定雇用障がい者数は1人に満たないものとなっています。

職員の多くは、組織市（三鷹市・調布市）からの派遣職員であり、固有職員の採用についても、再任用職員は組織市からの推薦を受けており、また、会計年度任用職員は採用の機会が少ない状況となっています。

5 計画の目標

計画の目標は、次のとおりとします。

(1) 採用に関する目標

職員に対し、障がい者雇用の推進に関する理解の促進を図る。

(2) 定着に関する目標

派遣後又は採用後1年時点で離職を生じさせない（任期満了に伴う退職

を除く。)

6 障がい者活躍に向けた取組

(1) 障がい者雇用推進者の選任

障がい者の雇用の推進及び雇用の継続を図るために必要な措置等を講じる責任者として、総務課長を選任します。

(2) 職務環境の整備

ア 障がい特性に応じた職務環境の整備

障がいのある職員の要望等を踏まえ、過重な負担にならない範囲で、施設・設備等の適切な整備を行います。

イ 障がいのある職員からの要望の把握

障がいのある職員については、人事考課制度に基づき実施している面談の際に、体調や必要な配慮等を確認し、その結果を踏まえて必要な措置を講じます。

ウ 障がいに対する職場理解の促進

障がいを理解し、職場での合理的配慮に係る取組を進めるため、研修を実施するなど職員が学ぶ機会を設けます。また、障がい特性に配慮した職場での介助・支援に努めます。

(3) キャリア形成と柔軟な働き方の支援

ア キャリア形成

本人の希望等を踏まえつつ、実務研修等への参加を促進します。また、面談を通じて、体調や職務に対する希望を把握し、本人の意欲や能力、適性に応じた職務の選定に努めます。

本人が就労支援機関等と関わりを希望する場合には、当該機関等と障がい特性等についての情報を共有し、就職や職場定着に向け適切な支援や配慮を行います。

派遣職員のキャリア形成については、組織市と連携して、取り組みます。

イ 中途障がい者への支援

在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備や職務の選定、通院や通勤への配慮などを行います。

ウ 柔軟な働き方の支援

仕事と治療の両立など、本人の状態に応じて、時差勤務制度や各種休暇制度の活用などを促進します。また、本人からの要望を踏まえ、通勤への配慮等を可能な限り実施します。