

江南丹羽環境管理組合障害者活躍推進計画

公表：令和2年4月1日

変更：令和7年4月1日

変更：令和8年4月1日

機関名	江南丹羽環境管理組合
任命権者	江南丹羽環境管理組合管理者、江南丹羽環境管理組合議会議長、江南丹羽環境管理組合代表監査委員
主旨	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、江南丹羽環境管理組合障害者活躍推進計画を作成する。
計画期間	令和7年4月1日～令和10年3月31日（3年間）
江南丹羽環境管理組合における障害者雇用に関する課題	<p>【管理者部局】</p> <p>江南丹羽環境管理組合は、職員総数が約20人程度の小規模な機関であり、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>また、令和10年4月1日より尾張北部環境組合の新ごみ処理施設が供用開始することにより、当組合は令和10年3月31日をもって主な所管事務を終了する予定である。ついては、令和10年度以降も本組合は存続予定であるが、現時点においては、現職員及び派遣職員のみで組合業務を行うこととしており、特段の理由がない限り正規職員の新規採用をする見込みはない。</p>

目標	
1. 採用に関する目標	<p>【共通】</p> <p>正規職員の新規採用の見込みはないが、会計年度任用職員については、採用の必要性が生じた場合は都度募集する場合も想定されることから、その際は障害者に限定した募集ではないが、障害者である応募者を念頭においた職員の募集とする。</p> <p>組合職員が今後障害者となる場合、又は派遣職員についても障害者が派遣された場合、対応できるよう、その障害特性を把握した上で、その者の適正と能力を考慮した配置とする。</p>
2. 定着に関する目標	<p>【共通】</p> <p>なし</p>

取り組みを内容	
1. 障害者の活躍	【共通】

<p>を推進する体制整備</p>	<p>○障害者雇用推進者には、事務局長を充てる。 ○障害者である職員の相談窓口を設置する。 ○障害者職業生活相談員は人事担当部局職員を担当とし、労働局が開催する直近の公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講するよう努めるものとする。</p>
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>【共通】 ○障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局や関係機関等に相談しつつ、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。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>【共通】 ○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無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。 ○措置を講じる場合は、障害者からの要望を踏まえつつも、障害者に過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 【管理者部局】 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。</p>
<p>4. その他</p>	<p>【共通】 ○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（平成24年法律第50号）第1条の規定に準じて、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。</p>