

## 第二次豊中市伊丹市クリーンランド障害者活躍推進計画

機関名	豊中市伊丹市クリーンランド
任命権者	豊中市伊丹市クリーンランド管理者
計画期間	令和6年（2024年）4月1日～令和10年（2028年）3月31日
前計画の振り返り（目標の達成状況・主な取り組み内容）	<p>① 採用に関する目標</p> <p>【実雇用率】（各年6月1日）          （令和2年4月時点法定雇用率 2.5%、令和5年6月時点法定雇用率 2.6%）          令和5年度目標値：法定雇用率以上（策定当初：2.20%）          令和5年度実績：3.53%</p> <p>② 定着に関する目標</p> <p>〈目標内容〉          障害があっても働きやすい職場づくりをめざす          不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>〈主な取組内容〉          障害のある新規配属職員等について面談を実施し、職場環境の整備に向けた検討を行いました。</p>
課題	現在、豊中市伊丹市クリーンランドにおいては障害者雇用率を達成しておりますが、当施設は豊中市及び伊丹市からの派遣職員により運営しており独自に採用試験を実施していないため、障害者雇用率維持に向け引き続き派遣元である構成市へ障害者の派遣を要請していきます。
目標	<p>① 採用に関する目標</p> <p>【実雇用率】（各年6月1日）          法定雇用率を上回るよう努めるとともに、法定雇用率を上回る目標を設定します。          豊中市伊丹市クリーンランド：法定雇用率以上（令和5年度：3.53%）</p> <p>② 定着に関する目標</p> <p>障害があっても働きやすい職場づくりをめざします。また、不本意な離職者を極力生じさせないよう取り組んでいきます。</p>
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○ クリーンランドにおける障害者雇用推進者は、下記の者を選任します。 豊中市伊丹市クリーンランド事務局長
(2)人材面	○ 「障害者の就労についての理解と認識を深めるための研修」を年1回以上実施し、職員への受講を促します。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○ 障害のある職員の能力や希望も踏まえ、職域開発について検討していきます。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	○ 基礎的環境整備として、障害のある職員の配属や要望を踏まえ、設備の改修等を

	<p>検討します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します。</li> <li>○ 障害のある職員について、本人の希望を踏まえて面談を行い、必要な配慮等について把握し、必要な措置を講じます。</li> <li>○ なお、措置を講じるに当たっては、障害のあ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。</li> <li>○ 業務量、内容の調整や、本人合意に基づく他の職員への障害内容の説明など、障害特性に応じたきめ細やかな配慮を行います。</li> </ul>
(2)理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職員を対象に障害者の就労についての理解と認識を深めるための研修を年1回以上実施します。</li> <li>○ 研修の実施にあたっては受講人数を増やす取り組みを行い、職場における障害者への理解を広めていきます。</li> </ul>
4 その他	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者就労施設の提供する物品・サービスをクリーンランドにおいて優先的に調達することを進めます。</li> </ul>