

# 株式会社幸優会障害者活躍推進計画

## □目的

当社は、就労継続支援 A 型事業所である。障害関連法令を遵守しながら障害者の就労の支援をしてきました。法令を整備が進むに伴い、特に弊社は、障害を持つ利用者が働き続けることができるように合理的配慮への取組などを強化し、障害者が働きやすい環境づくりに努めてきました。

障害者への施策及び働き方改革が進む中で、就労支援 A 型の利用者への取組は、そのまま一般就労の障害者に対するノウハウとしても積み上がってきています。

上記内容を踏まえて、弊社では、施設長、一般就労障害者代表、社員代表で障害者活躍推進チームを立ち上げ、法定雇用率の達成に留まらず、障害のあるなしにかかわらず、障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる環境を推進するため、株式会社幸優会障害者活躍推進計画を策定することとした。

## □計画期間

- ◆令和 5（2023）年 8 月 1 日から令和 10（2028）年 7 月 31 日までの 5 年間とする。
- ◆毎年度計画の実施状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。

## □計画の公表

- ◆計画の策定・変更に当たっては、ホームページ等で公表する。
- ◆計画の実施状況については年 1 回公表する。

## □計画推進体制

- ◆法第 78 条第 1 項の規定に基づく障害者雇用推進者として、サービス管理責任者を選任する。
- ◆施設長、障害者代表社員、社員代表で構成する「障害者活躍推進チーム」を設置し、計画の実施状況について、定期的に把握・点検を行う。
- ◆障害のある職員に対して定期的な意見交換等を行い、意見を集約し、計画に掲げる取組に反映する。
- ◆会社全体で計画に取り組みため、職員に分かりやすく内容を周知するとともに、研修等の機会を設けて職員への浸透を図る。
- ◆計画に掲げる取組を着実に推進するため、先進的な取組をしている企業等のノウハウを活用する。

## □職員の採用に係る取組

【目標】障害者雇用率は、当該年 8 月 1 日現在の法定雇用率以上とする。

- ◆職員の障害者採用に当たっては、障害種別を問わず実施することとし、「合理的配慮の提供」が義務化されることを踏まえ、障害特性に配慮して実施する。
- ◆体力、通勤能力に配慮し、時差出勤や短時間制度などを活用し、障害者が働き方を選択できるように配慮し採用する。
- ◆弊社の利用者が使っているタイムテーブルや職務が分かる職務シートなどを活用し、新たに採用した職員が早期に安定して働けるような仕組みにする。

□能力に応じた処遇で働けるような取組

【目標】 県の最低賃金以上の時間給で働けるようにする。

- ◆職務整理票を活用して、職務分析をしてできる業務を増やしていけるようにする。
- ◆決まった業務を継続していくことで生産性をあげていく。
- ◆

□働きやすい環境づくりに係る取組

【目標】 一人で悩んで離職につながるようなことを防止する。

- ◆岡山障害者職業センターが設置している「ジョブコーチ支援」による相談窓口について、職員に周知し、活用を促進する。
- ◆障害のある職員同士が話し合い、相談事や悩みを共有できる食事会等の場や機会を設定し、本音が言いやすい場を設置していく。
- ◆サービス管理責任者がすべての職員の相談支援に努め、関係者に必要な情報を提供するなどサポートを行う。
- ◆業務に取り組みやすいように、マニュアル化や作業手順の簡素化を図る。