

指定管理者における知的障がい者の清掃業務従事への取組について

1) 指定管理者制度における評価事項

行政の福祉化の一環として、公の施設の指定管理者制度の導入に当たり、知的障がい者の雇用促進を図ることを目的に、「知的障がい者の清掃業務従事への取組」を評価項目の一つとし、知的障がい者の雇用提案をいただいております。

2) 事業計画書（様式第2号）の記載方法

事業計画書（様式第2号）中、『②知的障がい者の清掃現場等就業状況』は、下記の事項に留意のうえ記載してください。

【知的障がい者の雇用を新規提案する場合】

雇用方法（直接雇用、委託先での雇用（※）、その他）、各々の人数について提案してください。

【知的障がい者を継続雇用する場合】

現在、清掃業務に従事している（従事を予定している）知的障がい者が、指定管理者の契約更新に伴い、雇用の継続を「希望する場合」と「希望しない場合」が考えられます。そこで、次の A 及び B の両方の場合について、提案してください。

A) 現従事（従事予定）者が雇用の継続を希望する場合
次の内容について提案してください。

ア) 雇用方法

雇用の形態（直接雇用、委託先での雇用（※））

イ) 円滑に引き継ぎを行うための方法及び時期

雇用方法や関係者の意向を踏まえて、現在従事している（従事を予定している）知的障がい者が、円滑に継続して雇用されるための雇用者間における引き継ぎ方法及び時期

※直接雇用：当該施設における指定管理者の管理運営業務のうち、施設の清掃業務を指定管理者が直接実施する場合において、その清掃業務従事者として知的障がい者を直接雇用する場合。

※委託先での雇用：施設の清掃業務を外部へ委託して実施する場合において、その清掃業務従事者として知的障がい者の雇用を当該委託先で実施する場合。

B) 現従事（従事予定）者が継続の雇用を希望しない場合

募集要項本編特記事項にあるように現行の体制を維持していただく必要があるため、「雇用方法」について提案してください（※）。

- 障がい者の雇用については、常時雇用関係（1週間あたりの労働時間が30時間以上で、各種保険加入を条件とする）を原則とします。
- 雇用にあたっては、現に当該障がい者の就労支援を行う支援機関(大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（愛称;エル・チャレンジ）等)と連携の上、就労、職場定着支援に努めてください。

大阪府では行政の福祉化の取組として、施設の清掃を活用した知的障がい者の清掃訓練を通じ、障がい者の就労支援を実施しています。知的障がい者の清掃業務従事への取組をいただく際に、事務手続等について御不明な点などがありましたら、下記の担当課までお問い合わせください。

「担当課」福祉部障がい福祉室自立支援課 就労・IT支援グループ（府庁内線4161）