

障害者である職員の活躍推進計画 (障害者活躍推進計画)

安城市水道事業

令和 7 年 4 月

1 策定にあたって

障害者である職員の活躍の推進にあたっては、令和元年6月の「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）」の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、また、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者である職員の活躍推進計画」という。）」を作成することが示されました。

これに伴い、本市では令和2年4月に、計画期間を令和7年3月までの5年間とした「障害者である職員の活躍推進計画」を策定しています。この計画に基づき、障害者を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備等、障害者雇用に積極的に取り組んできた結果、計画の目標の1つでもある実雇用率を法定雇用率以上とすることを達成することができました。

[令和6年6月1日時点の雇用率]

法定雇用率	算定の基礎 となる職員数	必要な 障害者の数	実際の 障害者の数	実雇用率
2.8%	1,696 人	47 人	52 人	3.1%

※安城市、安城市教育委員会、安城市水道事業を合算した数字

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害者である職員が活躍できるよう、絶えず職員全員で取り組んでいくことが重要です。そこで、障害者雇用促進法の理念を踏まえ、引き続き当事者の視点に立ち、障害者である職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりをさらに進めるため、この度、計画期間を令和12年3月までの5年間とする「障害者である職員の活躍推進計画（障害者活躍推進計画）」を新たに策定します。

2 策定主体

機 関 名 安城市水道事業

任命権者 安城市長

3 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）

4 障害者雇用に関する課題

令和6年6月1日時点では法定雇用率を達成していますが、今後、法定雇用率の引上げや、算定の基礎となる職員数の増加が見込まれており、引き続き法定雇用率を達成するためには、これまで以上に障害者の積極的な採用活動を行う必要があります。

また、法定雇用率を達成するだけでなく、障害者である職員一人ひとりが離職することなく、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮するための体制整備や各種取組もあわせて必要となります。

5 目標

（1）採用に関する目標

〔目標〕 実雇用率（各年6月1日時点）を法定雇用率以上とします。

〔評価方法〕 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。

（2）定着に関する目標

〔目標〕 採用後1年の定着率を100%とします。

〔評価方法〕 新規採用者の定着状況を把握・進捗管理します。

（3）満足度に関する目標

〔目標〕 満足度（全体評価）の5段階評価のうち好意的な上位2回答の割合を80%以上とします。

〔評価方法〕 在籍している障害者である職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理します。

6 取組内容

（1）障害者である職員の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

○ 障害者雇用推進者（※）を選任します。

※障害者雇用促進法第78条に基づき、障害者の雇用の促進及び継続を図るため、主に、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備や厚生労働大臣に対する障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表を行います。

- 障害者職業生活相談員（※）を選任します。

※障害者雇用促進法第79条に基づき、主に、障害者である職員の適性・能力に応じた職務の選定や障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関することの相談・指導を行います。

- 組織外の関係機関（愛知労働局、刈谷公共職業安定所、特別支援学校等）と連携体制を構築します。
- 役割分担及び各種連携先については、人事異動等による変更が生じるため、定期的に更新を行います。

イ 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 精神・発達障害者である職員が配属されている部署の職員を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります。

（2）障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者である職員や今後採用する障害者である職員の能力や希望も踏まえ、各課への調査を年に1回以上行い、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 4月の全職員対象の面談において、障害者である職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

（3）障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 定期的な面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を継続的に講じます。
- 措置を講じるに当たっては、障害者で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。

イ 募集・採用

- 障害者のための就職説明会に出展し、障害者に対する募集案内を積極的にを行います。
- 特別支援学校と連携して、生徒の能力にあった仕事の選定を行い、採用できる体制を整えます。
- 採用試験にあたり、障害者からの要望を踏まえ、必要な配慮を行います。
- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 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。

ウ 働き方

- 在宅勤務の活用を促進するとともに、時差出勤制度等の柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- 年次有給休暇の取得を促進します。

エ キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講機会を提供します。
- 会計年度任用職員については、キャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、希望に応じて任期の終了後においても引き続き就労できるように、再度の任用を十分に検討します。

オ その他の人事管理

- 年1回以上の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・障害特性に応じた配慮を行います。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）である職員について、円滑な職場復帰のために必要な職場選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。