

## 障がい者活躍推進計画

令和7年3月31日策定

|                        |                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機関名                    | 長浜水道企業団                                                                                                                                                                                           |
| 任命権者                   | 企業長 三和啓司                                                                                                                                                                                          |
| 計画期間                   | 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）                                                                                                                                                                          |
| 長浜水道企業団における障害者雇用に関する課題 | 長浜水道企業団においては、職員総数が50人程度の小規模な機関であり、現場での作業も多いことからこれまで障がい者に限定した募集・採用は行っておらず、組織的な体制整備は特段行っていない。                                                                                                       |
| 目標                     |                                                                                                                                                                                                   |
| ①採用に関する目標              | 計画期間内に障がい者である応募者を念頭においた形で採用試験を行い、新たに（1名）の採用を目指す。<br><br>（評価方法）毎年度、採用者に対して障がいの有無の申告を呼びかける。ただし、評価結果の公表方法については、本人の意向を確認の上検討する。                                                                       |
| ②定着に関する目標              | 今後、障がい者である職員の定着状況を把握した後に設定する。                                                                                                                                                                     |
| 取組内容                   |                                                                                                                                                                                                   |
| ①障がい者の活躍を推進する体制整備      | ○障がい者雇用推進者として局長を選任する。<br>○障がい者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設ける。<br>○障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、選任しようとするものに労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。<br>○障がい者である職員以外の職員を対象として、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を行う。 |
| ②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者からの要望を踏まえ適切な業務を検討する。                                                                                                                                                  |

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>③障がい者の活躍を促進するための環境整備・人事管理</p> | <p>○環境整備として、障がい者が利用しやすい環境を設置し、障がい者からの要望を踏まえ環境整備を検討する。</p> <p>○新規採用した障がい者との定期的な面談により必要な配慮等を把握し、過重な負荷にならない範囲で適切な措置を講じる。</p> <p>○一般職員並びに会計年度任用職員の募集と併せて障がい特性に配慮した選考方法や職務を選定し、知的障がい者、精神障がい及び重度障がい者の採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては以下の取扱いを行わない。<br/> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障害に限定する。<br/> ・「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。<br/> ・特定の就労支援機関のみからの受け入れを実施する。</p> <p>○採用後の業務内容<br/> ・業務内容として、文章整理、郵便物の取扱い、文章作成補助等の簡易な業務や施設清掃、運搬等の事務職に限らない職務を想定しているが、応募者と個別に話し合い、本人の希望や障害特性に配慮し業務内容を検討する。</p> <p>○合理的配慮に関して<br/> ・企業団事務所は2階にあるため、手すり付き階段での昇降が必要。エレベーター等の設置は実情を踏まえ困難であるが、応募者の希望や障がい特性に応じて最善な合理的配慮を行う。その他業務遂行において生じる課題にも個別に措置を講じる。</p> <p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○キャリア形成に関して、本人の希望を踏まえ各種研修を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関と障がい特性等についての情報を共有し適切な支援や配慮を講じる。</p> |
| <p>④その他</p>                      | <p>○国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場を拡大する。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |