

三芳水道企業団障がい者活躍推進計画

令和2年3月

目次

I.	策定にあたって	2
i.	策定主旨.....	2
ii.	計画期間.....	2
iii.	周知・公表.....	3
II.	障がい者雇用等の状況	3
i.	障がい者雇用の状況.....	3
III.	障がい者の活躍推進に向けた取組み.....	4
i.	施策体系.....	4
ii.	推進体制の整備.....	5
iii.	職員の選定・マッチング等.....	7
iv.	職場環境の整備.....	8
v.	職員の採用・育成等.....	9
vi.	優先調達等.....	11
IV.	目標	11

<input type="checkbox"/>	「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は、期間、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除く、原則として平仮名で記載しています。
<input type="checkbox"/>	特に注記のない限り、「職員」とは、三芳水道企業団企業長が任命権者となっているすべての職種の職員を示します

I. 策定にあたって

i. 策定主旨

令和元年6月の障害者雇用促進法改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障がい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「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障がい者の活躍とは、「障がい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、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、社会全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、障がい当事者の視点に立ち、このたび、「三芳水道企業団障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、取り組んでいきます。

ii. 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行います。

iii. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、三芳水道企業団（以下「企業団」という。）のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

II. 障がい者雇用等の状況

i. 障がい者雇用の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならないとされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

企業団は、常時勤務する職員が30人未満で、法定雇用障害者数が1人に満たないですが、障害者雇用促進法の趣旨に鑑み、本計画を策定します。

III. 障がい者の活躍推進に向けた取組み

i. 施策体系

推進体制の整備

- ト 推進体制の整備
 - ┆ 担当職員の配置
- ト 内部検討会議の設置等
 - ┆ 「三芳水道企業団障がい者雇用推進会議」の設置等
 - ┆ 障がい者活躍促進に関する内部検討会議における検証
 - ┆ 管理監督者（事務局長）への報告等
 - ┆ 障がい者職員へのアンケート等実施
- ト 相談先の確保等
 - ┆ 障がい者職業生活相談員の配置
 - ┆ 相談窓口の設置
 - ┆ 国等の機関における相談窓口の活用
- ┆ 障がい理解の促進
 - ┆ 全職員向け啓発資料の掲示等
 - ┆ 管理監督者（事務局長）向け研修の実施

職務の選定・マッチング等

- ト 採用前面談の実施
 - ┆ 管理監督者との面談の実施

職場環境の整備

- ト 施設の整備
- ト 就労支援機器等の整備
- ┆ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

職員の採用・育成等

- ト 障がい者採用の取組
 - ┆ 募集案内時の対応
 - ┆ 採用選考時の対応
- ト キャリア形成に向けた取組
 - ┆ 研修を通じた能力向上
 - ┆ 研修受講にあたっての配慮
- ト 多様で柔軟な働き方の推進
 - ┆ 年次休暇等の取得促進
- ┆ 人事異動等における配慮
 - ┆ 障がい特性等を踏まえた人事異動
 - ┆ 配置先の工夫

優先調達等

- ┆ 障がい者就労施設等への発注等

ii.推進体制の整備

障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

● 推進体制の整備

✓ 担当職員の設置

総務担当次長を「障害者雇用統括監」として障がい者雇用推進の責任者に位置付け、施設担当次長を「障害者雇用推進者」として選任します。

● 内部検討会議の設置等

✓ 「三芳水道企業団障がい者雇用推進会議」の設置等

障がいのある職員がいる場合に、障害者雇用推進者（施設担当次長）及び企業団内の係長以上の職員を構成員とする「三芳水道企業団障がい者雇用推進会議」を設置し、障がいのある職員の働きやすい職場づくりや障がい者が能力や適性を発揮できるような職種・職域の拡大や、様々な雇用形態などについて、検討します。

- ✓ 障がい者活躍促進に関する内部検討会議における検証

障害者雇用統括監（総務担当次長）及び係長以上の職員で構成する「障がい者活躍促進に関する内部検討会議」において、毎年度、取組状況を把握・検証します。

- ✓ 管理監督者（事務局長）への報告等

管理監督者（事務局長）に、毎年度、取組状況等を報告します。

- ✓ 障がい者職員へのアンケート等実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

- 相談先の確保等

- ✓ 障がい者職業生活相談員の配置

障がいのある職員が5名以上いる場合に「障がい者職業生活相談員」を配置します。

相談員は、障がいへの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や「職場適応援助者支援スキル向上研修」、「精神障害者等職場内サポーター養成研修」など、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

✓ 相談窓口の設置

障がいのある職員がいる場合、障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務係に設置します。

✓ 国等の機関における相談窓口の活用

千葉県労働局に設置されている「職場適応援助者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

● 障がい理解の促進

管理監督者等を対象に、障がい理解に係る研修への参加を推進します。

iii.職員の選定・マッチング等

障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

● 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

- 管理監督者との面談の実施

採用後も，管理監督者による年1回以上の面談等を通じて，障がい者一人ひとりの障がい特性や能力，希望等を把握し，業務との適切なマッチングを推進します。

iv.職場環境の整備

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え，能力・意欲を最大限発揮していくためには，施設や就労支援機器等の整備のほか，管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

- 施設の整備

障がい特性に配慮し，スロープ，休憩室等の施設整備を推進します。

- 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の配置など，障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

- 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

管理監督者による年1回以上の面談等を通じて，障がい者一人ひとりの障がい特性や能力，希望等を把握し，働きやすい職場環境の整備に向けて，合理的配慮の提供を行います。

v.職員の採用・育成等

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

● 障がい者採用の取組

✓ 募集案内時の対応

ホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ¹の確保を図り、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

✓ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応など、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

● キャリア形成に向けた取組

✓ 研修を通じた能力向上

各種専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

✓ 研修受講にあたっての配慮

¹ 高齢者や障がい者など心身の機能に制約のある人でも、年齢的・身体的条件に関わらず、ウェブで提供されている情報にアクセスし利用できること

視覚障がい者について資料を点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

- 多様で柔軟な働き方の推進

- ✓ 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランス²の実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

- 人事異動等における配慮

- ✓ 障がい特性等を踏まえた人事異動

管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる事務職員の人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

- ✓ 配置先の工夫

配置先については、本人と協議の上、必要な範囲で、合理的配慮の提供を行います。

² 老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態

vi.優先調達等

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、三芳水道企業団で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

- 障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

IV. 目標

- 職員に対し障がいに関する理解促進・啓発のための資料を配布する。
- 障がい者の応募者を念頭においた形で職員の募集を行う。