

障がい者活躍推進計画【赤穂市上下水道事業】

機関名	赤穂市上下水道事業
任命権者	赤穂市上下水道事業 赤穂市長
計画期間	令和7年度～令和11年度
障がい者雇用に関する課題	令和6年6月1日現在において、法定雇用者数は充足しているが、今後、法定雇用率の引き上げが予測されることから、一層の体制整備や各種取組みが必要である。
1 目標	
(1) 採用に関する目標 (市長部局と一体)	【法定雇用障害者数】 (各年6月1日時点) (各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用障害者数以上 (評価方法) 毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理
(2) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】 前年度を上回る。 【満足度の全体評価】 80% (評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がい者(新規採用を除く。)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理
2 取組内容	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○障害者雇用推進者として総務部長(市長部局)を選任
②人材面	○障がい理解に係る研修を実施又は受講させる。 ○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る。
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○管理監督者との面談等を通じて、障がい者一人ひとりの特性・能力を把握し、業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
①職務環境	○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入を検討する。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
②募集・採用	○次の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

	・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。
③働き方	○時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進する。
④キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、各種研修を受講させる。
⑤その他の人事管理	○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備をはじめ、通院の配慮、働き方、キャリア形成等の取組みを行う。
（４）その他	○障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。