

障がい者活躍推進計画

令和2年4月策定 新発田市水道局
令和6年3月改定
令和7年4月改定

I 策定にあたって

1 策定の趣旨

- 新発田市水道局は正職員約30名と若干名の会計年度任用職員が在籍する機関であり、独自の採用は会計年度任用職員のみ行っており、人事異動については、実質、市長部局と一体で行っています。
- 令和元年6月に「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。）」が改正され、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、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を着実に進めていくため、「障害者活躍推進計画」の策定が義務化されました。
- 本計画は、改正後の障害者雇用促進法第7条の2第1項及び第7条の3第1項の規定に基づいて国が定めた「障害者活躍推進計画作成指針」に即して令和2年4月に策定したものであり、引き続き、本計画に基づき、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい環境づくりに向けて、取組を進めてまいります。

2 計画の基本事項

- (1) 計画の対象者
 - 水道局の職員を対象とします。
- (2) 計画期間
 - 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。
 - 計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検結果を踏まえ、必要に応じた対策の実施を検討するなど、状況に応じて見直しを行います。
- (3) 周知・公表
 - 作成後、1か月以内に市ホームページで公表するとともに、庁内グループウェア等により、職員に周知します。
 - 毎年度、前年度の取組状況及び目標に対する実績等についても公表を行います。

Ⅱ 障がい者雇用の現状と課題

1 障がい者雇用率

- 本局は、実質、市長部局と一体的に採用及び人事異動を行っていますが、市長部局とは別に単独で障がい者雇用率を算定し、報告します。

2 採用の状況

- 正職員については市長部局で一括採用を行っていますが、職員採用試験の事務職に「障がい者区分」を設けて試験を実施しています。また、本局に勤務する会計年度任用職員については本局で採用を行っています。
- 毎年度、会計年度任用職員の選考のために登録申込みの募集を行う際、配慮が必要な場合には申し出てもらうなど、障がい者の雇用促進を図っています。

3 採用後の定着に向けた取組状況

- 障がいのある職員が勤務するにあたり、通勤や勤務中の物理的な動線、時間外勤務の状況等、可能な範囲で配慮を行っています。

4 今後の課題

- (1) 法定雇用率が段階的に引き上げられることから、引き続き障がい者の採用を進めていく必要があります。
- (2) 法定雇用率の達成のみにとどまらず、障がいのある職員が働きやすい職場環境づくりを目指して取組を進めていく必要があります。

Ⅲ 目標

1 採用に関する目標

- (1) 目標
障がい者雇用率
当該年6月1日時点の法定雇用率以上を達成する。
- (2) 評価方法
新潟労働局への毎年度の任免状況通報により、現状を把握し、進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

- (1) 目標
不本意な離職者を極力生じさせない。
- (2) 評価方法
毎年度の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握

し、評価を行います。

3 満足度に関する目標

(1) 障がいのある職員の満足度

市長部局の前計画期間の平均値である4.3点(※)を上回ることを目標とします。

※令和2年度から令和5年度の結果平均：4.3点／5点満点

(2) 評価方法

障害者手帳を所持する職員を対象に年1回アンケート調査を実施し、満足度を把握します。

＜アンケート調査の内容＞

- ・全6項目(市職員として働くことへの全体評価、業務内容、業務量、物理的な作業環境、相談体制等の職場環境、勤務する上での障がいへの配慮)及び自由記載
- ・「満足」5点、「やや満足」4点、「どちらでもない」3点、「やや不満」2点、「不満」1点

IV 取組内容

1 障がい者の雇用を推進する体制整備

(1) 推進体制

- 水道局長を障害者雇用推進者として選任します。
- 障害者職業生活相談員1名を選任します。
- 市長部局の障害者職業生活相談員及び産業医と連携し、障がいのある職員がより相談しやすい環境と支援体制を整えます。
- 計画の検証・見直しを行う場合には、必要に応じて、障害者雇用推進者をリーダーとし、関係課の職員を構成員とする「障害者雇用・活躍推進チーム」を設置します。
- また、障がいのある職員には毎年、満足度調査を実施することで、現状把握や計画の検証・見直しに活用します。

(2) 人材育成

- 障害者職業生活相談員について、新潟労働局が開催する障害者生活相談員資格認定講習を受講させ、障がいへの理解を深め、適切な支援を実施します。
- また、職場内において、障がい者の活躍推進についての理解を深めることも重要であることから、管理職を含めた全職員を対象とし、各種研修や講座への積極的な参加を促します。

2 職務の選定及び創出

- 特に会計年度任用職員(臨時・パート・嘱託職員)については、職員が希望する職種や

勤務しやすい勤務形態等とマッチングするよう、業務の切り出しや創出に取り組みます。

3 採用に関する取組

- 募集及び採用にあたり、以下の取扱いは行わないことを徹底します。
 - ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
 - ・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。
- 会計年度任用職員（臨時・パート・嘱託職員）の募集をするにあたっては、障がいのある方が希望する職種や勤務形態等について、面談等を活用してマッチングしながら採用を進められるよう努めます。

4 服務・人事管理に関する取組

- 体調管理に配慮し、時間単位の年次有給休暇や通院に係る療養休暇の利用を促進します。
- 職員の希望も踏まえ、障害者職業生活相談員や健康管理担当者による面談を実施し、状況把握や体調配慮等、必要な支援を行います。