



神奈川県内広域水道企業団

## 障害者活躍推進計画

令和7年4月1日

## 1 はじめに

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）の一部改正（令和元年法律第36号）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るとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、障害の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を作成することとされました。

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、全ての障害のある職員が活躍できるよう、神奈川県内広域水道企業団（以下「企業団」という）では組織全体を挙げて取り組んでいくため、「障害者活躍推進計画」を策定しました。

この度、令和2年に策定した計画の計画期間が令和6年度末で終了することから、これまでの取組状況や課題を踏まえた新たな障害者活躍推進計画を策定します。

本計画のもと、障害者の雇用を積極的に進めるとともに、障害の種類、程度など職員一人ひとりの状況に応じて、その能力を有効に発揮できる職場環境づくりを目指します。

## 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

※計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 3 周知・公表

計画策定後、速やかに企業団ホームページに公表し、周知を図ります。

## 4 目標

### （1）採用に関する目標

障害者を対象とする職員募集を行い、職員採用選考試験等を実施することにより、各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率を上回る人数を採用することを目指します。

### （2）定着に関する目標

障害のある職員が安心して働く職場づくり等を通じて、障害のある職員の定着を促進し、離職者を出さないことを目指します。

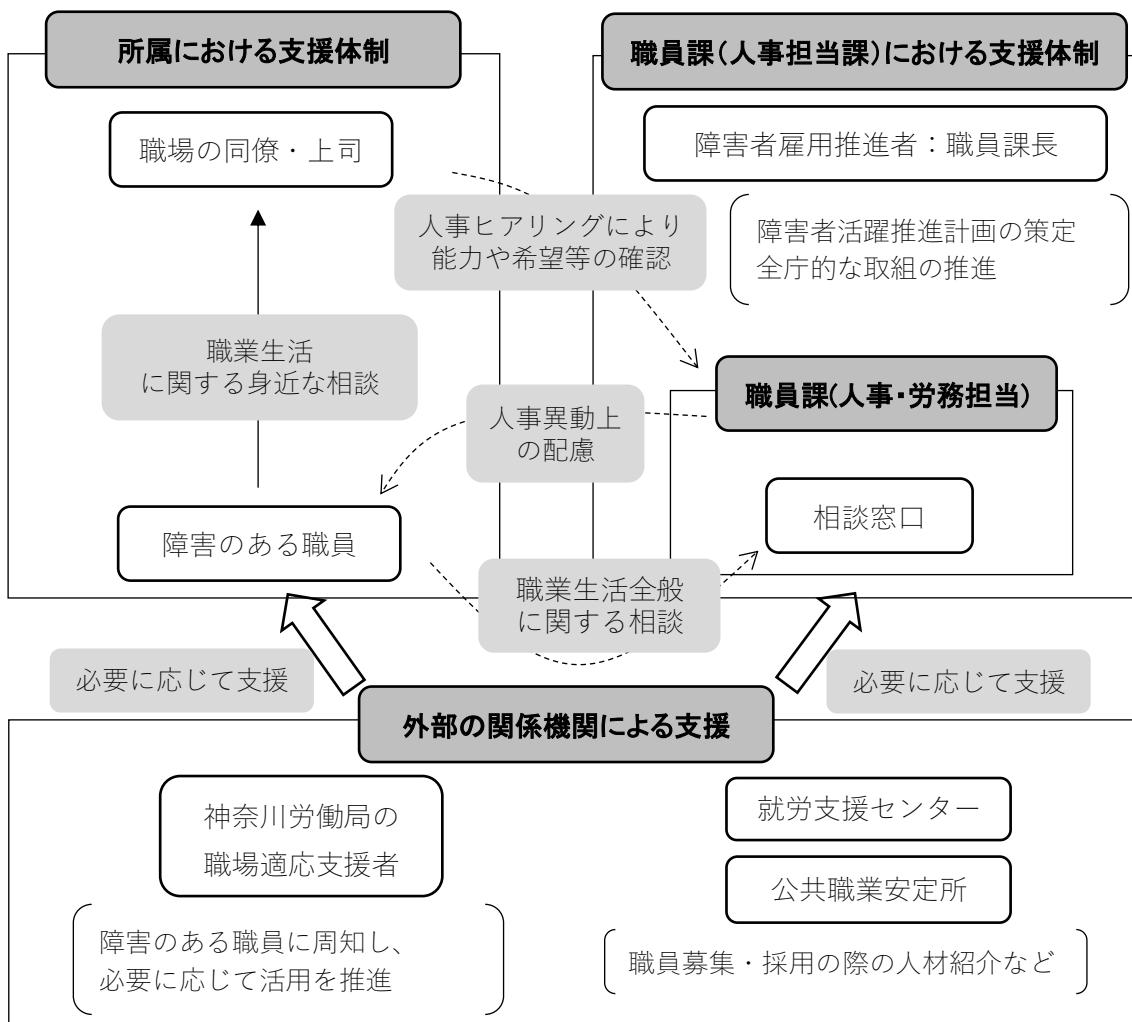
## 5 取組内容

### (1) 推進体制の整備

#### ア 組織面

- (ア) 障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るため、障害者雇用推進者を選任し、全庁的に取組を推進します。
- (イ) 職員課に障害のある職員の相談窓口を設置し、庁内掲示板により周知します。
- (ウ) 職場の同僚や上司に対して職業生活に関する身近な相談ができる体制を整え、人的サポート体制を充実します。
- (エ) 神奈川労働局に設置されている「職場適応支援者」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。
- (オ) 就労支援センターなどの外部機関とのやり取りを通じて、適切なサポート体制を受けることができるようになります。

### 【障害のある職員の活躍を推進する組織体制】



## イ 人材面

- (ア) 人事担当者は、障害のある職員を支援するための研修等に積極的に参加するようになります。
- (イ) 障害のある職員の特性や能力を踏まえ、職場の同僚・上司などに「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への参加を促すようにします。

## (2)職務の選定・創出

障害のある職員からの意見・要望のほか、所属長による人事ヒアリング等を活用し、業務内容が適切にマッチングしているかを定期的に確認し、必要に応じて職務の選定等について検討・改善を行います。

## (3)職場環境の整備

- ア 障害の特性に配慮し、必要に応じて施設の整備などの措置を講じます。  
なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。
- イ 上司による面談の機会を設け、必要な配慮等を把握し、障害のある職員の状況に応じて、勤務時間の設定や休暇の取得について柔軟に対応するなど、継続的に必要な措置を講じます。

## (4)職員募集・採用等

### ア 採用前の取組み

- (ア) 採用前の事前面談を実施するなど、障害のある職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。
- (イ) 職場環境や業務内容を事前に確認できるようにするため、本人の希望がある場合には、任用開始前に、企業団の仕事を体験する機会をつくります。

### イ 募集・採用

募集・採用における取扱いについては、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。

## (5)キャリア形成の支援

### ア 研修を通じた能力向上

担当する業務の内容に応じて、必要な実務研修等を実施し、実務能力や専門性の向上を図ります。

### イ ステップアップの枠組み

職員のキャリア形成の観点から、対象職員の意欲・能力に応じて非常勤から常勤への勤務形態のステップアップが図れる取組みを進めます。

#### ウ 人事異動等における配慮

自己申告書や人事ヒアリング等を通じて、障害のある職員の特性、能力等を把握するとともに、勤務の状況や実績を踏まえ、当該職員の能力やスキルを十分に発揮できるように必要な人事上の配慮を行います。

### 6 その他

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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。