

大阪広域水道企業団における
障がい者である職員の活躍推進計画

令和6年4月
大阪広域水道企業団

はじめに

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）が改正され、地方自治体は、自ら率先して障がい者を雇用するとともに、障がい者の雇用について事業主その他一般国民の理解を高めるよう努めなければならないと定められました。

また、国及び地方公共団体は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」を作成することとされました。

現在、国及び地方公共団体で取り組んでいる「働き方改革」は、我が国が抱える少子高齢化や生産年齢人口の減少といった構造的な問題への対策として、イノベーションの促進等を通じた付加価値生産性の向上を図り、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創造することを目標として行っています。その中で、障がい者である職員の活躍の推進を図ることは、非常に重要な課題の1つとなっています。

そのため、障がいの有無によって分け隔てられることなく相互に尊重しながら共生する組織を築いていくことが重要であり、全ての職員が働くことに生きがいを感じながら充実した日々を過ごすことのできる組織を実現することが必要です。

このような状況を踏まえ、今後、企業団における障がい者である職員の個性と能力をさらに引き出すことができるよう、大阪広域水道企業団における障がい者である職員の活躍推進計画（以下「本計画」という。）を策定します。

目次

第1章 大阪広域水道企業団における障がい者である職員の活躍推進計画について	
1 計画の位置づけ	1
2 計画の対象となる職員	1
3 計画の期間	1
4 周知・公表	1
第2章 大阪広域水道企業団における障がい者雇用等の現状	
1 採用・退職関係	2
（1）障がい者雇用率	2
（2）障がい者である職員の採用者数（会計年度任用職員）	2
（3）職場定着の状況	2
（4）働き方改革	3
第3章 今後の取組及び目標について	
1 採用関係等	4
（1）基本的な考え方	4
（2）具体的な取組	4
（3）障がい者雇用率に関する目標	4
（4）定着に関する目標	4
2 障がい者である職員の活躍推進	4
（1）基本的な考え方	4
（2）具体的な取組	4
第4章 進行管理について	
1 障がい者雇用率	7
（1）評価方法	7
（2）公表項目	7
2 定着率関係	7
（1）評価方法及び公表	7

第1章 大阪広域水道企業団における障がい者である職員の活躍推進計画について

1 計画の位置づけ

この計画は、法第7条の3第1項の規定に基づき、大阪広域水道企業団が実施する障がい者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組等に関してとりまとめたものです。

2 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、大阪広域水道企業団企業長が任命する職員とします。

3 計画の期間

この計画の期間は、令和6年4月から令和11年3月までの5年間とします。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、団内ウェブへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、企業団のウェブページに掲載するなど、適切な方法により公表します。

また、数値目標の達成状況についても、毎年度、周知・公表します。

第2章 大阪広域水道企業団における障がい者雇用等の状況

1 採用・退職関係

(1) 障がい者雇用率

企業団における障がい者雇用率は、平成30年度以降概ね上昇傾向で推移しており、令和4年度は3.32%となっています。

(表1) 障がい者雇用率の推移(過去5年)

年度	平成30年	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
障がい者雇用率	2.53%	2.51%	2.65%	2.77%	3.32%
法定雇用率	2.5%以上	2.5%以上	2.5%以上	2.6%以上	2.6%以上

※各年度6月1日時点

(2) 障がい者である職員の採用者数

企業団では、障がい者の雇用・就労をさらに促進するため、平成25年度から障がい者を会計年度任用職員として採用し、令和4年度当初までに延べ36名を雇用しました。

(3) 職場定着の状況

各年度における障がい者である常勤職員及び会計年度任用職員(各年度内に生じた中途障がい者含む)の職場定着率※は下表のとおりとなっており、障がい者である常勤職員及び会計年度任用職員を合算した職場定着率は、令和4年度で100%でした。

※各年度内に採用した障がい者である常勤職員及び会計年度任用職員(各年度内に生じた中途障がい者含む)の当該年度末時点における在籍者数の割合

(表2) 障がい者である職員の職場定着の状況

項目		平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
常勤職員	単年度	—	100%	100%	100%	100%
会計年度任用職員	単年度	100%	50%	100%	50%	100%
合計	単年度	100%	60%	100%	60%	100%

(4) 働き方改革

企業団では、障がい者である職員が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、特別休暇等の勤務条件の整備を行っています。具体的には、障がい者である職員が、職業生活を送る上で必要な、身体障がい者補助犬の貸与や補装具・日常生活用具の給付等を受けるために必要な場合に特別休暇を取得することができます。また、令和5年5月より所定の範囲内で時差通勤を行うことも可能となりました。

第3章 今後の取組及び目標について

1 採用関係等

(1) 基本的な考え方

企業団ではこれまでから、ひとりでも多くの障がい者に雇用機会を提供し、社会全体の障がい者雇用促進に寄与することを目標に、障がい者雇用を進めてきました。今後も障がい者の法定雇用率を達成するための取組を進めます。

(2) 具体的な取組

障がい者が多様な働き方で就労できるよう、引き続き、障がい者を対象とした会計年度任用職員の採用を行います。

(3) 障がい者雇用率に関する目標

各年6月1日時点の法定雇用率を満たす職員数を確保します。

(4) 定着に関する目標

障がい者である職員の定着を促進し、不本意な離職を極力生じさせないよう努めます。

2 障がい者である職員の活躍推進

(1) 基本的な考え方

障がい者である職員のひとりひとりが安心して働き続けることができることに加え、自らの特性や能力、やる気を最大限活かすことができる組織の実現をめざします。

また、全職員が障がいに対する理解を深め、障がいの有無に関わらず、職員が相互に支え合い、生産性を高めることによって、組織パフォーマンスが最大化できるよう努めます。

(2) 具体的な取組

ア 障がい者である職員への合理的配慮の提供

(a) 募集及び採用における合理的配慮

企業団職員の募集に応じ、又は採用されようとしている障がい者に対し、その申出に基づいて、他の者との公平性を損なわない範囲で、点字や拡大文字による出題、手話通訳者の配置、面接時における支援員等の同席など、障がいの特性に配慮した必要な措置を行います。

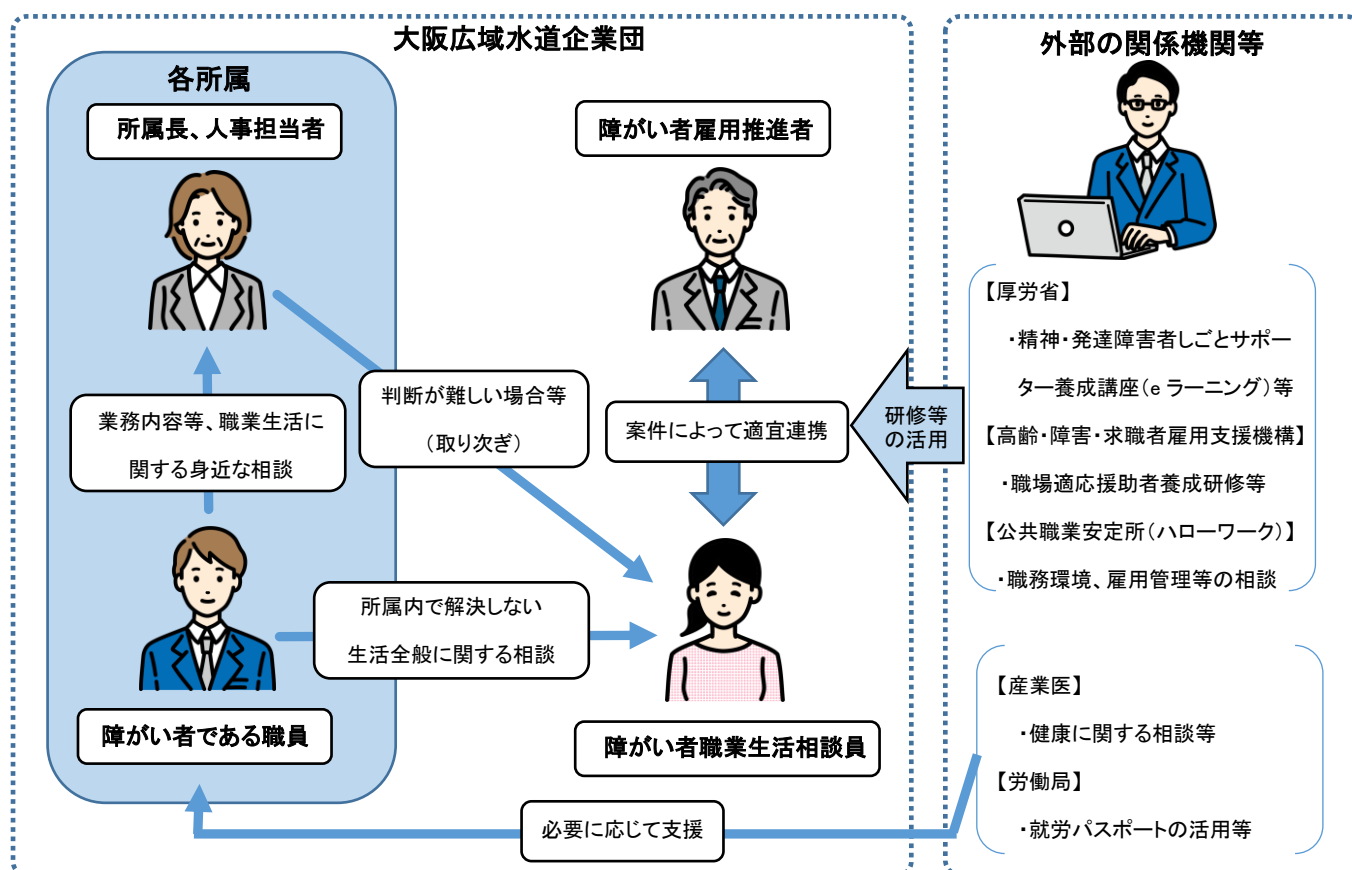
(b) 相談体制等の整備及び周知

障がい者雇用の促進等を担当する者として、経営管理部総務課長を「障がい者雇用推進者」として選任します。また、各障がい者の職業生活に関する相談及び指導を行う「障がい者職業生活相談員」を経営管理部総務課職員から選任します。

障がい者である職員の職業生活に関する相談及び合理的配慮の申出については、事案に応じて、障がい者職業生活相談員、所属長及び人事担当者を相談窓口とします。

なお、障がい者職業生活相談員、所属長及び人事担当者は、障がい者である職員のプライバシーに配慮するとともに、相談や合理的配慮の申出を行ったことを理由に不利益的な取り扱いをしないよう十分に注意を払います。さらに、障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員を選任若しくは変更した際は、企業団ポータルサイトなどを通じて職員に周知します。

【障がい者である職員の活躍を推進する組織体制】



(c) 執務環境の整備

障がい者である職員が能力を発揮、又は増進できるよう、可能な範囲で円滑な職務遂行に必要な施設の整備や就労支援機器を導入するなど執務環境の整備を行います。

イ 面談等の実施

自己申告票や障がい者である職員と所属長との定期的な面談等に加え、必要に応じて随時面談を実施するなど、障がい者である職員の状況把握・体調配慮に努めます。また、面談等において把握した内容について、必要に応じて、障がい者である職員本人に確認のうえ、関係者へのヒアリングや障がい者職業生活相談員への取り次ぎ等を行います。

ウ 障がい理解の促進

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（厚生労働省）等を活用し、職員ひとりひとりが、障がい者や障がい特性に関する正しい知識を習得し、理解を深めるとともに、人権尊重意識の涵養を図ります。

エ 中途障がい者への合理的配慮の提供

在職中に疾病や事故等により障がい者となった中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備、通院への配慮等を行います。

オ 就労機関等の活用

障害者職業生活相談員資格認定講習（大阪労働局）を受講した職員から障がい者職業生活相談員を選任します。また、障がい者である職員が希望する場合、就労パスポート（厚生労働省）等を活用し、適切な支援や配慮を講じるよう努めます。さらに、定着に関する課題解決に向けた取組を進めるに当たり、必要に応じて、組織外の関係機関へ職務環境の整備や雇用管理に関する相談の実施などを行います。

カ 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等に関する法律等を踏まえ、地方自治法施行令第167条の2第1項第3号の規定による随意契約を活用した優先調達を進めます。

第4章 進行管理について

本計画における取組の推進に当たっては、障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員等から構成するサポート体制を整備し、毎年度、計画の実施状況を点検するとともに、障がい者雇用率などの数値目標を掲げている項目について、毎年度公表します。

1 障がい者雇用率

(1) 評価方法

大阪労働局へ提出する「障害者任免状況通報（各年6月1日時点）」により、把握、進捗管理を行います。

(2) 公表項目

- ・ 障がい者雇用率
- ・ 法定雇用率

2 定着率関係

(1) 評価方法及び公表

大阪労働局へ提出する「障害者任免状況通報（各年6月1日時点）」の作成時に前年度末時点の定着状況の把握、進捗管理及び公表を行います。