

長与町水道局障害者活躍推進計画

1. 概要

機関名	長与町水道局
任命権者	長与町水道事業者（長与町長）
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日
本機関における障害者雇用に関する課題	本機関は、職員の定数が24名と小規模であり、職員はすべて町長部局からの出向者である。当局独自での採用は行っていないものの、障害者の活躍推進に向けた組織的な体制は整備しておく必要がある。

2. 目標

(1) 採用に関する目標	各年度の6月1日時点における、法定雇用人数（常勤職員数に法定雇用率を乗じて、小数点以下を切り捨てた数）を把握し、人事部門の採用計画に反映させる。 〈評価方法〉毎年6月1日時点で把握、進捗管理。
(2) 定着に関する目標	なし。ただし、人事異動等により障害のある職員が配属された場合には、定着状況データを把握予定。
(3) 満足度に関する目標	障害者である職員からの相談件数（障害を有することによる、特有のものに限る。）が、前年度を下回る。 〈評価方法〉障害者である職員からの相談件数（障害を有することによる、特有のものに限る。）の把握。

3. 取組内容

(1) 障害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、水道局長を選任する。また障害者職業生活相談員については選任しないものの、必要に応じて町長部局の障害者職業生活相談員と連携し、障害者である職員からの相談等に個別に対応していく。
②人材面	障害者活躍推進及び障害者に対する理解の促進に寄与する情報や研修等への参加について積極的に周知し、障害者の活躍推進に対する職員の理解度向上を図る。
(2) 障害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	本庁舎のハード面について、障害者である職員から要望がある場合、所管課を交え環境整備を検討する。 また、障害者である職員から相談等がある場合は、町長部局に設置する相談窓口（総務課）と連携しながら、解決を図っていく。
②働き方	時間単位の年次休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進する。

③キャリア形成	本人の希望を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
④その他	中途障害者（在職中に疾病、事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等、サポート体制を充実する。
(3) 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き、障害者就労施設等の受注の機会の確保に努める。