

松山市公営企業局障がい者活躍推進計画の実施状況の公表について

松山市公営企業局

松山市公営企業局障がい者活躍推進計画の令和5年度の実施状況について、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。）第7条の3第6項の規定に基づき、下記のとおり公表します。

記

1 目標について

(1) 採用に関する目標

令和5年6月1日時点の実雇用率は3.78%で、法定雇用率を上回りました。

法定雇用率	実雇用率
2.60%	3.78%

(2) 定着に関する目標

令和5年度中に採用後6箇月又は1年となる対象障害者である職員はいません。

(3) 満足度に関する目標

対象障害者である職員に対する「職務及び職場等の満足度に関するアンケート調査」（以下「アンケート調査」という。）の「非常に満足」及び「やや満足」の割合は66.7%で、正職員に対する「自己申告」の「職務及び職場等の満足度」の「非常に満足」及び「やや満足」の割合を下回りました。

回答	アンケート調査		自己申告	
非常に満足	66.7%	66.7%	29.3%	69.8%
やや満足	0.0%		40.4%	
普通	33.3%		22.2%	
やや不満	0.0%		6.2%	
不満	0.0%		1.8%	

- 備考 1 「アンケート調査」は令和5年11月、「自己申告」は令和5年10月に行いました。
2 「アンケート調査」の回答人数は3人、「自己申告」の回答人数は225人です。
3 割合は表示単位未満を四捨五入しているため、合計が一致しない場合があります。

2 取組内容について

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- (ア) 令和5年4月1日に企画総務課長を障害者雇用推進者に選任しました。
- (イ) 令和5年4月1日に企画総務課職員1名を障害者就業生活相談員に選任しました。
- (ウ) 令和5年5月31日に、令和4年度の松山市障がい者活躍推進計画の実施状況を松山市ホームページで公表しました。

イ 人材面

令和5年度に実施し、又は参加した障がいに関する研修等は次のとおりです。

実施日	研修等の名称	参加者
4月6日	新規採用職員研修	令和5年度の新規採用職員
6月5日	新任課長研修	令和5年度に課長に昇任した職員
11月10日	精神・発達障害者しごとサポーター養成講座	障がい者である職員が配属されている所属の職員

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

令和5年12月20日に、企画総務課から各所属長に対して、対象障害者である会計年度任用職員の職務の創出について調査を行いました。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備及び人事管理

ア 職場環境

- (ア) 安全週間を活用し、デスク周辺や階段付近の整理・整頓、庁舎及び周辺の安全点検等を行うことで職場環境の改善を図りました。
- (イ) 男性用トイレにサンタリーボックスを設置しました。

イ 働き方

対象障害者である会計年度任用職員について、令和3年4月1日から、障がいの特性により必要に応じて、又は希望に応じて、その任期中に、1週間当たりの勤務日及び1日当たりの勤務時間を変更できる制度を設けています。

ウ キャリア形成

企業局職員（対象障害者である職員を含む。）を対象に、令和5年6月12日及び13日に水道技術研修「災害対応研修」を行いました。

エ その他の人事管理

所属長は、期首及び期末面談等の定期的な面談を通して、勤務状況、健康状況、通院状況等を把握するとともに継続的に必要な配慮を行いました。

(4) その他

ア 令和5年度松山市の障害者就労施設等から物品等の調達を円滑にするための方針における調達の目標及び令和5年度の調達の実績は以下のとおりです。

区分	目標	実績
物品	2,500,000円以上	1,865,560円
役務	15,000,000円以上	18,521,774円

備考 上記の金額は、松山市全体の調達の目標及び実績です。

イ 松山市内に本店又は本社を有する民間企業等のうち、法定雇用率を達成しているもの及び雇用義務のない民間企業等で障がい者を雇用しているものについては、建設工事、建設工事に係る委託契約及び清掃、警備等に係る委託契約の競争入札参加者の等級の決定に当たり、申請した全業種に加点しています。

3 取組内容の実施状況に対する点検結果について

令和5年度は、松山市公営企業局障がい者活躍推進計画に定めた取組内容をおおむね実施できたものの、アンケート調査では満足度に関する目標を下回ったことから、調査結果を踏まえ、対象障害者である職員に必要な支援、配慮その他の措置を講じることにより、当該職員の職務及び職場等の満足度の向上に努めます。

また、研修等を行うことにより職員一人ひとりの障がいに関する理解の促進を図るとともに、企業総務課(※)、所属長、インストラクター等が適切な時期に面談等を行うことで、早期に課題や問題点を把握し、対象障害者である職員に必要な支援、配慮その他の措置を講じることにより、当該職員の活躍の推進に努めます。

※企画総務課から名称変更（令和6年4月～）