

松山市公営企業局障がい者活躍推進計画（第2期）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（第2期）の令和7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。

※「障害」・「障がい」という表記について

法令等の用語や制度の名称で漢字表記が使用されている場合は「障害」と表記し、人や人の状況を表す単語や用語は「障がい」と表記しています。

記

1 目標について

(1) 採用に関する目標

令和7年6月1日時点の実雇用率は4.65%で、法定雇用率を上回りました。

法定雇用率	実雇用率
2.80%	4.65%

(2) 定着に関する目標

令和7年4月1日から令和8年3月31日までに採用した対象障害者（法第37条第2項に規定する対象障害者をいう。以下同じ。）である職員は、令和7年6月1日に採用した3人で、6箇月後の定着状況は100%でした。

採用日	採用者数	6箇月後の定着状況			1年後の定着状況		
		在職者数	離職者数	定着率	在職者数	離職者数	定着率
令和7年6月1日	3人	3人	0人	100.0%	—	—	—

備考 令和8年3月31日時点

(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80.0%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」の割合を上回りました。

回答	アンケート調査		自己申告	
非常に満足	40.0%	80.0%	33.0%	73.4%
やや満足	40.0%		40.4%	
普通	20.0%		20.2%	
やや不満	0.0%		4.9%	
不満	0.0%		1.5%	

備考 1 「アンケート調査」は令和7年12月、「自己申告」は令和7年10月に行いました。

2 「アンケート調査」の回答人数は5人、「自己申告」の回答人数は203人です。

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7年4月1日に企業総務課長を障害者雇用推進者に選任しました。
- (イ) 令和7年4月1日に企業総務課職員1名を障害者職業生活相談員に選任しました。
- (ウ) 令和7年4月1日に松山市公営企業局障がい者活躍推進計画（第2期）を作成し、令和7年4月30日に松山市ホームページに掲載するとともに、全職員にメールで周知しました。
- (エ) 令和7年5月30日に、令和6年度の松山市公営企業局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。
- (オ) 令和7年6月1日に採用した対象障害者である会計年度任用職員について、令和7年5月6日に開催した採用予定者説明会で当該職員の希望を確認の上、インストラクターを選任しました。
- (カ) 令和7年6月1日に採用した対象障害者である会計年度任用職員について、同日に開催した採用説明会で、相談体制及び相談先を明示した文書を交付しました。

イ 人材面

令和7年度中に実施し、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4日	新規採用職員研修	令和7年度の新規採用職員
6月17日	インストラクター研修	令和7年6月1日に採用された対象障害者である職員のインストラクター
6月17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
8月20日	新任主任研修	令和7年度に主任に昇任した職員
－(※)	新任課長研修(インターネット動画研修)	令和7年度に課長に昇任した職員

※新任課長研修は4月11日に実施。

(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8年6月1日に採用予定の対象障害者である会計年度任用職員の配属先及び職務を把握するため、令和8年1月15日に企業総務課から所属長に対して職務の創出について調査を行い、次のような職務などが創出されました。

- (ア) パソコンでのデータ入力・集計作業や資料作成
- (イ) 申請書の確認やファイリング, 資料の電子化
- (ウ) 郵便物やメールの仕分け・発送

(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) 松山市公営企業局本庁舎, 水道管路管理センター及び浄水管理センターの既存多目的トイレの改修工事等を行い, 新たにオストメイト対応設備を備えた多目的トイレとしました。
- (イ) 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 働き方

- (ア) 令和7年6月1日に採用した対象障害者である会計年度任用職員について, 採用初日に開催した採用者説明会で, 勤務条件, 休暇制度等について明示した文書を配布するとともに, 口頭でこれらの説明を行いました。加えて, 相談先及びその連絡先を明示した文書を交付しました。

(イ) 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7年6月20日に下水道事業研修、7月14日に上下水道研修を行いました。

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。

また、企業総務課人事・厚生担当が、職場環境、業務の状況、要望等を直接把握するため、職員面談を実施しました。

(4) その他

ア 令和7年度松山市の障害者就労施設等からの物品等の調達を円滑にするための方針での調達の目標及び令和7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	3,734,374円
役務	18,000,000円以上	17,557,669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

松山市公営企業局障がい者活躍推進計画（第2期）に定めた取組内容は、おおむね実施できていることから、引き続きアンケート調査その他の調査を行い、その結果を踏まえた必要な制度、環境整備等について検討を行います。

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。