

岸和田市上下水道局障害者活躍推進計画

機関名	岸和田市上下水道局
任命権者	岸和田市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
岸和田市上下水道局における障害者雇用に関する課題	岸和田市上下水道局においては、職員のほとんどが岸和田市からの出向である。令和元年6月1日時点で法定雇用率を達成しており、採用や定着状況に関しても、概ね良好な状況である。また、これまでに岸和田市上下水道局が主体となって、募集・採用活動を行っていない。しかしながら、障害者の雇用の促進等に関する法律の主旨からも、障害者が活躍するためのさらなる体制の整備や、またそれらを後押しする各種の取り組みが必要と考えている。
目標	
① 採用に関する目標	【各年6月1日時点の実雇用率】 法定雇用率以上で、かつ前年度以上の実雇用率を目指す。 (参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：3.21% (評価方法) 毎年の任免状況通報により状況を把握し、進捗管理する。
② 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗を管理する。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る。 ※初年度である令和2年度は目標を設定せず、実態に関するデータの収集を行う。 【満足度の全体評価】 70%以上 (評価方法) 毎年1月時点で在籍している障害者に対し、アンケート自己申告制度を利用して実態を把握するとともに、進捗を管理する。
④ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 前年度以上の職域を目指す。
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上下水道局長を選任する。 ○令和2年9月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、大阪労働局、岸和田公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理したうえ、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動や機構改革等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者も含む）全員について、大阪労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○障害者の配置がある部署において、職員の中から支援担当者を1名選任する。</p> <p>○障害者が配属されている部署の同僚・上司、支援担当者を中心に、年に1回、厚生労働省障害者雇用対策課または大阪労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望もふまえ、事務分掌や自己申告書等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用または部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
3. 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	<p>○障害者からの要望をふまえ、就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については、定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。なお、措置を講ずるにあたっては、障害者からの要望をふまえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2)募集・採用	<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で、障害学生の受け入れを積極的に行う。</p> <p>○採用選考にあたり、障害者からの要望をふまえ、面接における手話通訳者を配置するなど、障害特性への配慮を行う。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。 ・「自力で通勤できること」といった条件を設定する。 ・「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。
(3)働き方	<p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇が取得しやすい環境づくりを推進する。</p>
(4)キャリア形成	<p>○任期付きの非常勤の職員等について、本人の希望等もふまえつつ、キャリア形成につながる研修の受講機会をつくる。また、任期終了まで残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p>

<p>(5) その他の 人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○年1回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調管理を行う。 ○障害者からの要望をふまえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○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。）が在籍することになった場合、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取り組みを行う。 ○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
<p>4. その他</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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策定した「岸和田市障害者就労施設等からの物品等調達の推進を図るための方針」に則り、障害者の活躍の場の拡大及び社会参加の促進を図る。