

姫路市上下水道局障害者活躍推進計画

機関名	姫路市上下水道局
任命権者	姫路市上下水道事業管理者 段 守
計画期間	令和4年4月1日から令和9年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	姫路市上下水道局においては、令和3年6月1日時点の実雇用率は5.58%で、法定雇用率を達成することができている。しかしながら、本市上下水道局職員の障害の種別も多様化していることなどから、それぞれの職場において新たな合理的配慮の必要性が高まっている。また、本市上下水道局の職員については、そのほとんどが他の任命権者からの出向者で構成されていることから、採用又は出向等問わず、引き続き本市上下水道局で必要とする障害者雇用率の達成・堅持に向けて取り組みを行う必要がある。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 2.6%以上（ただし、各年6月1日時点での法定雇用率以上とする） （参考）令和3年6月1日時点の実雇用率：5.58%
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、任免状況通報のタイミングで、人事記録等を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。また、執務環境や体調面について聞き取りを行う。
③満足度、ワークエンゲージメント	【ワークエンゲージメント】 仕事への取組等に関する本人へのフォローアップの実施 （評価方法） 毎年、上司による本人の仕事への取組みや悩み等へのヒアリング及びフォローの実施
④キャリア形成に関する目標	障害のある職員に対して所属長による職務のマッチング及びキャリアに関するヒアリングの実施 （評価方法）毎年、上司による現在の職務についての選定及びマッチングを実施するとともに、キャリアについて協議を行う
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経営管理課長を選任する
（2）人材面	障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合

		には、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる
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の能力や希望等について、面談や自己申告等を踏まえ、職務の選定等について年1回検討を行う。</p> <p>○本人からの申し出等に加え、職員の持つ障害と業務のマッチングができていないかの点検を行い、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	障害のある職員からの要望を踏まえ、対応策を検討し、必要な措置を講じる。なお、措置を講じるにあたっては、要望等も踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
	(2) 募集・採用	<p>募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</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。 ・介助員なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関委所属・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	障害のもつ特性を配慮し、テレワークや時差出勤等の多様な働き方を検討する。
	(4) キャリア形成	<p>○本市の人材育成基本方針を踏まえつつ、職員の持つ障害に配慮し、定期的なジョブローテーションを行いキャリア形成に努める。</p> <p>○障害の特性に応じた要望・希望も踏まえつつ、研修の受講について支援する。</p>
	(5) その他の人事管理	<p>○本人や周囲からの要望等を踏まえ、必要に応じ所属長及び経営管理課は随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○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。</p>
4	その他	<p>○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く障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○総合評価落札方式による制限付一般競争入札において、「法定雇用人員を超えて雇用し、又は法定雇用義務は無いが雇用している」企業に対し加点する。</p>