

障害者活躍推進計画

機関名	神戸市水道局
任命権者	神戸市水道事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
神戸市水道局における障害者雇用に関する課題	<p>近年は職員の募集・採用を行っていないが、他任命権者と人事交流を行う等しながら、障害者雇用率を充足している。</p> <p>障害のある職員には、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないところではあるが、組織的な体制整備や各種取組が必要であると考えている。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>在籍する雇用障害者数が当該年6月1日時点の法定雇用率以上。</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.66%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の人事異動のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として業務改革担当課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○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）を整備するとともに、必要に応じて他任命権者や関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、兵庫労働局、公共職業安定所、専門家、その他障害者が利用している支援機関）と連携し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、兵庫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>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○意向調査及び面談の機会を活用し、職務の選定及び創出について検討を行うとともに障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、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>○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の更なる環境整備を検討する。</p> <p>○意向調査や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じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
	(2)働き方	<p>○在宅勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
	(3)キャリア形成	<p>○正規職員については、本人の希望等を踏まえつつ、人材育成基本計画に基づいた研修制度において、①OJT ② Off JT ③自己啓発の3つの取り組みを効果的に進め、能力開発を行う。</p>
	(4)その他の人事管理	<p>○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、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。</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、在職中に障害が判明した者をいう。）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組を行う。</p> <p>○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等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>○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>