

# 柏原市上下水道部障害者活躍推進計画

令和2年7月

柏原市上下水道部

機関名	柏原市上下水道部
任命権者	柏原市上下水道事業管理者（管理者を置かない場合は柏原市長）
計画期間	令和2年7月1日～令和7年3月31日
柏原市上下水道部における障害者雇用に関する課題	柏原市及び柏原市上下水道部、柏原市教育委員会は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の規定に基づく障害者雇用率制度の適用についての認定を受けており、令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成するに至っているものの、令和3年4月までに障害者雇用率の見直しがあることも踏まえ、継続して障害者である職員を雇用し、定着を図るためには、更なる体制整備や各種取組みが必要となる。
目標	
① 採用に関する目標	<p>柏原市及び柏原市上下水道部、柏原市教育委員会で、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の規定に基づく障害者雇用率制度の適用についての認定を受けていることから、3機関で合算した目標として設定する。</p> <p>【実雇用率】（各年6月1日時点）  （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上  （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.33%  （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>労働条件・職務内容・環境整備等の配慮の提供不足による不本意な離職者を生じさせない。</p> <p>（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・進捗管理。</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柏原市上下水道部長を選任する。</p> <p>○本計画を推進するため障害者雇用推進委員会（委員：各任命権者における障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者）を設置し、実施状況の確認、計画の点検・見直し等を行うため、委員会を年1回以上開催する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任する。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、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>

	○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行い、部内に掲示する等、広く周知する。
(2)人材面	○厚生労働省・大阪労働局・藤井寺公共職業安定所が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の出前講座を利用し、受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障害者の能力等を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○必要に応じて面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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	○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、財政的な負担等も考慮しながら働きやすい職務環境の整備に努める。 ○財政的な負担等も考慮しながら、就労支援機器の購入を検討する。 ○作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを行う。 ○新規に採用する障害者については面談等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。 ○なお、上記措置等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。
(2) 募集・採用	○障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、採用に努める。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する等障害特性への配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること ・自力で通勤できることといった条件を設定すること ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること ・「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こと ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること
(3) 働き方	○時差出勤を活用した柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) その他の人事管理	○職場における普段からの聞き取りや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>○障害特性に配慮した通勤への配慮等の必要な措置を講じる。</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>○中小事業主も対象となるプロポーザル方式による公共調達において、認定された中小事業主の評価の加点を検討する。</p>