枚方市上下水道局における障害者活躍推進計画（第2期）

機関名	枚方市上下水道局
任命権者	上下水道事業管理者
計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
障害者雇用率の推移	<p>令和2年度：2.75%（2.97%） 令和3年度：3.30%（2.91%） 令和4年度：2.40%（3.01%） 令和5年度：2.43%（2.87%） 令和6年度：3.50%（3.00%） ※（ ）内は、市全体の率</p>
目標	
1. 職場満足度	<p>障害のある職員全員が「働きやすい」と実感できるよう、相談しやすい環境づくりを進めるとともに、当事者からの意見をもとに合理的配慮の観点を踏まえ、働きやすい職場環境を整備するなど、職場満足度100%を目指して、取り組みを進めていきます。</p> <p>（目標）100% （前計画期間R2～R5の平均）64.5%【72.5%】 ※【 】内は、市全体の率</p>
2. 雇用率	<p>本市では独自の達成目標として、平成14年度以降、市全体での障害者雇用率を3.0%と設定し、取り組んできました。令和6年4月から国及び地方公共団体に係る法定雇用率が2.6%から3.0%に引き上げられたこと（令和8年6月30日までの間は2.8%の経過措置あり）から、更なる障害者雇用の推進に向けて、今後は、本計画期間中に3.4%を達成することを目標とします。</p> <p>（目標）障害者雇用率 3.40% （現状）障害者雇用率 3.50%（令和6年6月1日）</p>
3. 定着率	<p>障害者枠で正職員もしくは非常勤職員として採用された者の採用1年後の定着率100%を掲げるとともに、働きやすい職場環境を築き、やむを得ない転職を除き、職場の働き難さを理由とした不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。</p> <p>（目標）採用1年後における定着率 100% （現状）採用1年後における定着率（正職員） 100%（※1）</p>

枚方市上下水道局における障害者活躍推進計画（第2期）

	<p style="text-align: center;">〃 (非常勤職員) 50% (※2)</p> <p>※1 対象：平成26年度～令和5年度の障害者枠での採用者の定着率</p> <p>※2 対象：令和5年度の障害者枠での採用者の定着率</p>
<p>取組内容</p>	
<p>1. 推進体制</p>	<p>本市では、昭和59年度に障害者雇用推進本部を設置し、庁舎内実習や、障害のある職員の職場環境改善のための意見交換会を実施するなど、障害者の雇用を推進してきました。</p> <p>また、令和元年度には障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律が施行されたことに伴い、上下水道局においては、人事担当部署の課長の職にある者を上下水道局における障害者雇用推進者として選任し、同部署の課長代理の職にある者1名を障害者職業生活相談員として選任しました。</p> <p>今後も引き続き、障害者職業生活相談員制度についての周知を強化し、局内全体の障害者理解に繋げるとともに、相談しやすい体制づくりを進めていきます。</p>
<p>2. 支え合う意識の醸成</p>	<p>障害の有無に関わらず、上下水道局で働くすべての職員にとって働きやすい職場の実現が求められます。その実現のためには、職員一人ひとりが障害に対する理解を深める必要があることから、継続した職員研修を実施するとともに、チャレンジ雇用で採用された職員が配属される職場においては、外部の協力団体との連携により、配属される職員の障害特性を踏まえた環境づくりを行うなど、職員同士で支え合う意識の醸成につながるよう所属長と採用担当者間で連携を図ります。新規採用等で新たに障害のある職員が配属された職場においても、所属長と採用担当者との連携を図り、人事異動時には配慮事項等を所属間で確実に引継ぎが行われるよう取り組みます。</p>
<p>3. 活躍推進を後押しする環境整備</p>	<p>障害特性に配慮したハード面の整備や就労支援機器の導入等について、アンケートや意見交換会などで障害のある職員の声を聴きながら可能なものから充実を図っていきます。また、新規に採用した障害のある職員については、入職時に障害者職業生活相談員の紹介を行い、必要に応じて適宜面談を行う等本人の希望に応じてさまざまな方法で相談ができる環境を整えるとともに、障害のある職員の所属長と障害者職業生活相談員が情報共有を行うなど、多方面からサポート</p>

枚方市上下水道局における障害者活躍推進計画（第2期）

	<p>できる環境を整え、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。</p> <p>なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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し、また、要望通りの整備等が難しい場合においても、例えばハード面の整備が難しい場合はソフト面で代替となる改善策が検討できないか双方で意見を交わし、障害のある職員が能力を発揮しやすい職場環境整備を進めていきます。</p>
<p>4. 募集、採用</p>	<p>採用試験に当たり、障害のある人からの要望を踏まえ、面接時における手話通訳者を配置するなどの環境整備を図ります。また、障害のある人が受験申込をしやすい環境を整備するとともに、募集にあたって、障害を理由とした本人の不利益になるような取り扱いは一切行いません。</p> <p>さらに、若者の行政に対しての理解を促し、その活力をまちづくりに活かすとともに、将来の就職先として興味を持ってもらうため、引き続き、インターンシップ実習生の受入れを行います。また、障害を理由とした本人の不利益になるような取り扱いは一切行いません。</p>
<p>5. 多様な働き方の充実</p>	<p>チャレンジ雇用については、本市での業務で得た知識や経験を踏まえ、一般企業への就労につなげることを目的に実施しているため、就労支援機関と連携を図りながら、柔軟に勤務時間等の勤務条件を整備するなど、障害のある職員にとって働きやすい環境を整えます。また、ワーク・ライフ・バランスの充実を図る観点から、柔軟な勤務形態の一環として実施している時差勤務制度やテレワーク勤務を必要に応じて活用できる環境整備を引き続き行います。</p> <p>また、計画的な年次有給休暇の取得や障害のある職員の健康管理休暇等の取得を促進します。</p>