

枚方市上下水道局における障害者活躍推進計画(令和6年(2024年)4月改定)

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2年4月～令和7年3月(5年間)
障害者雇用率の推移	平成27年度：2.70%(2.58%) 平成28年度：2.76%(2.83%) 平成29年度：3.65%(2.99%) 平成30年度：2.71%(2.90%) 令和元年度：2.73%(3.09%) ※()内は、市全体の率
目標	
1. 職場満足度	<p>障害のある職員を対象としたアンケートにおいて、職場満足度の指標となる「働きやすい職場だと思いますか」の問いに対する回答において、「満足、やや満足」の割合の向上を図るため、所属の管理職による定期的な面談の実施等による当事者からの意見をもとに、PDCAサイクルの確立を図るとともに、職員研修のさらなる充実により、障害理解を促進します。また、職場満足度を100%に近づけていけるよう、毎年度、前年度比を上回ることを目指します。</p> <p>(目標)前年度比増 (現状)50%(70%) ※()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、市全体の障害者雇用率3%を設定しており、令和元年6月1日時点では目標をクリアしていますが、今後も継続的に本計画期間の全年度で3%を達成することを目標とします。</p> <p>(目標)障害者雇用率 3.00 % (現状)障害者雇用率 3.09 %</p>
3. 定着率	<p>障害者枠で採用された者について常勤・非常勤ともに採用1年後の定着率100%を掲げるとともに、定年まで勤め続けられる働きやすい職場環境を築き、通勤距離等を理由としたやむを得ない転職を除き、本市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。また、必要に応じて就労支援機関とも連携し、定着に関する課題解決に向けた取り組みを進めていきます。</p>

枚方市上下水道局における障害者活躍推進計画(令和6年(2024年)4月改定)

		採用1年度の定着率			
		項目	現状	目標	達成時期
		正職員	100% ^{※1}	100%	毎年度
		非常勤職員	100% ^{※2}	100%	毎年度
		※ 平成21年度～平成30年度の障害者枠での採用者の定着率 ※ 令和3年度のチャレンジ雇用の定着率			
取組内容					
1. 推進体制	<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、障害者の雇用に推進してきました。</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、障害者職業生活相談員については、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し、更なる相談環境の提供を進めていきます。</p>				
2. 支え合う意識の醸成	<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、チャレンジ雇用者が配属される職場においては、外部の協力団体から配属される職員の障害特性を踏まえた研修を行うなど、職員意識の向上につながるような周知・啓発活動に取り組みます。</p>				
3. 活躍推進を後押しする環境整備	<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当事者の声を聴きながら可能なものから充実を図っていき、新規に採用した障害者については障害者職業生活相談員との定期的な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ます。</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>				

枚方市上下水道局における障害者活躍推進計画(令和6年(2024年)4月改定)

<p>4. 募集、採用</p>	<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行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行います。</p> <p>採用試験に当たり、障害者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(配置実績あり)などの配慮を行います。また、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none">・特定の障害を排除し、又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入れを実施する。 <p>また、チャレンジ雇用で採用された職員について、組織内でのステップアップとして他の会計年度任用職員への任用に係る公募を検討していきます。</p>
<p>5. 多様な働き方の充実</p>	<p>新たな感染症への対応が大きな課題となっている昨今の社会情勢を踏まえつつ、効率的に勤務できる環境整備や公共交通機関における負担軽減を図る観点から、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の利用を促進します。</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>