

高知市上下水道局 障がい者活躍推進計画

令和2年4月
高知市上下水道局

目次

I はじめに

- ◇ 策定にあたって 1

II 策定主体・計画期間・計画の周知及び公表

- ◇ 策定主体 1
- ◇ 計画期間 1
- ◇ 計画の周知・公表 2

III 障がい者雇用に関する課題及び障がい者雇用等の状況

- ◇ 障がい者雇用に関する課題 3
- ◇ 障がい者雇用率の状況 3

IV 目標

- ◇ 採用に関する目標 3

V 取組内容

- ◇ 障がい者の活躍を推進する体制整備 4
- ◇ 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 4
- ◇ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・働き方 5

障害の「害」の表記について

法令等の名称及び法令等で定められてる用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として「害」の字を平仮名で表記しています。

I はじめに

◇ 策定にあたって

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで障がい者を対象とした採用試験として「初級事務Ⅱ」の実施や、加えて、平成30年度より更なる障がい者の積極的雇用を目的として、任期が3年間で1週間の勤務時間を30時間とする「任期付短時間勤務職員（事務Ⅱ）」を実施するなど、積極的な障がい者雇用と法定雇用率の達成に取り組んできました。

しかしながら、平成30年に、国及び地方公共団体（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象となる障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用され・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが重要です。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、ノーマライゼーション（障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

これらも踏まえ、令和元年には、障害者雇用促進法の改正により、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するため、障害者活躍推進計画を作成することとされたことから、本市におきましても、このたび「障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

II 策定主体・計画期間・計画の周知及び公表

◇ 策定主体

市役所全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、上下水道局でも計画を策定し、市長部局等、消防局及び教育委員会と互いに連携して取り組みます。

◇ 計画期間

- ① 令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）までの5年間の計画期間とします。
- ② 計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

◇ 計画の周知・公表

計画を策定し、または変更したときは、遅滞なく、全ての職員へ周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅲ 障がい者雇用に関する課題及び障がい者雇用率の状況

◇ 障がい者雇用に関する課題

本市では、平成30年度から、任期が3年間で1週間の勤務時間を30時間とする「任期付短時間勤務職員（事務Ⅱ）」を新たに実施するなど、障がい者雇用に積極的に取り組んでおり、令和元年6月1日時点において、法定雇用率を達成しています。

詳細な状況については「◇ 障がい者雇用率の状況」に記載していますが、公務部門全体の状況と比較し、概ね順調と考えています。

しかし、障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であり、また、障害者雇用率制度の実績に反映される雇用の量的側面だけでなく、「希望や特性に応じて、安心して、安定的に働き続けることができる」といった意味での「雇用の質」にも着目しつつ、障がいのある人の雇用の促進に着実に取り組んでいくことが必要です。

◇ 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりです。

※障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第8条の規定により、令和元年6月1日現在の状況を厚生労働省に通報したデータ参照
 (ここでの職員数及び障がい者の数は、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第8条の規定に基づき算定した人数)

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率	(内訳)
市長部局等	2.5%	2075.5人	58人	(全体) 2.55%	2.79%
上下水道局		232人	6人		2.59%
消防局		2人	0人		0.00%
教育委員会		355人	4人		1.13%

なお、法定雇用率については、令和3年4月までに更に0.1%引き上げを予定しています。

Ⅳ 目標

◇ 採用に関する目標

市長部局等、上下水道局、消防局及び教育委員会で合算して、次の障がい者雇用率の数値を目標とします。

項目	現状	目標
障がい者雇用率	2.55% (令和元年6月1日)	2.6%以上 (令和6年6月1日)

V 取組内容

◇ 障がい者の活躍を推進する体制整備

組織面

① 「障害者雇用推進者」の選任

総務課長を「障害者雇用推進者」として選任します。
(令和元年9月5日選任済)

② 「障がい者雇用推進チーム」における協議

市長部局等、消防局及び教育委員会と連携し、原則として年1回、取組状況の把握・検証を行い、その内容を踏まえ、計画の見直し等を行います。

③ 相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を高知市総務部人事課に設置します。

人材面

① 研修の実施

障がいに関する研修などを通じて、障がいに関する理解促進・啓発に努めます。

◇ 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

① 職員アンケートの実施等

現に勤務する職員を対象にアンケート調査を実施するなど、障がいのある職員に適した業務の掘り起こし等を行います。

② 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施し、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認し、特性に配慮した配置に努めます。

③ 定期的な面談の実施

障がいのある職員の要望を踏まえた上で、定期的に面談を実施し、障がい者一人ひとりと業務内容との適切なマッチングができているかを確認します。

◇ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・働き方

職務環境

① 就労支援機器の整備

障がいのある職員の要望を踏まえ、音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入・設置等、障がい特性を踏まえた環境整備を推進します。

募集・採用

① 募集・採用に当たって、以下の取扱いは行いません。

ア 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。

ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

エ 「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。

オ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

働き方

① 年次有給休暇等の取得促進

時間単位の年次有給休暇や、病気療養による休暇などの各種休暇の取得を促進し、働きやすい職場環境づくりに努めます。

キャリア形成

① 研修を通じたキャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や専門的な研修などを通じて、実務能力や専門性の向上を図るとともに、研修受講にあたっては、必要な配慮を行います。

その他の人事管理

① 障がいの特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談などを通じて、障がい者一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

その他

① 優先調達

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。