

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7年4月1日～令和12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	神戸市水道局においては、他任命権者と人事交流を行う等しながら、障害者雇用率は、法定雇用率を充足しているが、法改正により令和6年4月より段階的に引き上げられ、令和8年7月以降は、3.0%となることから、引き続き組織的な体制整備や各種取組が必要である。	
目標		
①採用に関する目標	（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上。 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.37% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理	
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の人事異動のタイミングで、人事に関する記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。 ※正規職員については、意向調査・フォローアップ面談等、会計年度任用職員については、継続勤務意向調査等を通して、障害者である職員の状況把握に努める。	
取組内容		
1. 障害者の活躍を推進する体制整備		
	(1)組織面	○障害者雇用推進者として業務改革担当課長（令和5年4月より経営企画課課長（業務改革担当））を選任する（令和6年4月24日に選任済）。 ○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。 ○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。
	(2)人材面	○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、厚生労働省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。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○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。
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、就労支援機器の購入等の更なる環境整備を検討する。 ○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。 ○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。
	(2)募集・採用	○今後、採用選考を実施する場合は、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など障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害区分による取扱いの差異がないように努める。 ○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。 ・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。
	(3)働き方	○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などの各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリア形成	○正規職員については、本人の希望等を踏まえつつ、神戸市人材確保・育成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。
	(5)その他の人事管理	○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。 ○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も検討する。 ○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。 ○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。
4. その他		
		○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