

令和2年（2020年）3月

## 宝塚市上下水道局障害者活躍推進計画

宝塚市では、これまで障害のある人を対象とした職員採用試験の実施や、対象とする障害種別の拡大など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

多様な人材が活躍できる組織づくりの必要性はますます高まっており、ダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（包容）の考えにより、本市においてもその実現を目指しているところです。

先般障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国及び地方公共団体は、公務部門における障害者の活躍を目的に、障害者活躍推進計画を作成することとされました。

宝塚市上下水道局においても、全ての障害のある職員がその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる、働きやすい職場づくりを目指して、この計画を作成します。

### 1 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

### 2 目標

#### (1) 採用に関する目標

各年度6月1日時点における障害者雇用率を法定雇用率以上とする。

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.78%

※令和2年度の法定雇用率：2.5%

(評価方法) 毎年障害者任用状況調査により管理する。

#### (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。

### 3 取組内容

#### (1) 体制整備

- ア 障害者雇用推進者として経営管理部総務課長を選任する。
- イ 人事担当者や健康相談室とも連携して、障害のある職員からの職業生活全般に関する相談に応じる。
- ウ 人事担当部署や障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、兵庫労働局等が開催する、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講を進め、その他の障害についても、各種研修や講演会等を通じてその理解を深める。

## (2) 人事管理及び環境整備

- ア 新規採用時及び人事異動時には必ず面談を行い、障害の特性や配慮すべき事項等について聞き取り、配属に関しての検討事項とする。
- イ 自己申告書の提出がなされた場合は、原則として面談を行い、その要望について十分配慮を行う。
- ウ 業務で使用する備品や情報機器については、各職員からの要望を踏まえ、過重な負担にならない範囲で適切な措置を講じる。

## (3) 採用試験

- ア 募集にあたり以下のような取り扱いを行わない。
  - ① 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
  - ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。
  - ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- イ 応募時のアンケート提出により、点字やパソコンを利用した受験や、手話通訳者の配置等を含め、それぞれの障害特性への配慮を行う。
- ウ 障害者に限定した採用試験以外においても、障害のある方も受験でき、配慮についても行う旨を明記し、採用の機会の拡大に努める。

## (4) その他

- ア 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。
- イ 毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先等の拡大に努め、前年度の調達の実績額を上回ることを目

指す。

以上