

伊丹市上下水道局障がい者活躍推進計画

機関名	伊丹市上下水道局
任命権者	伊丹市上下水道事業管理者 大西 俊己
計画期間	令和7年4月1日～令和11年3月31日(4年間)
伊丹市上下水道局における障がい者雇用に関する課題	伊丹市は、令和6年6月1日時点で法定雇用率を達成しているが、伊丹市上下水道局単独の算定では達成できていない。法定雇用率が令和6年4月に2.6%から3.0%(令和8年6月30日までの経過措置として2.8%)へ引き上げられたことも踏まえ、計画終期までに上下水道局単独でも法定雇用率を達成できるよう、市長部局とより一層の連携を図るとともに、障がい者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することを推進するための体制整備や各種取組について、検討を行う必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】(各年6月1日時点) (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:2.91%(市全体) 1.37%(局のみ) (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	職場環境を理由とした不本意な離職者を極力生じさせない (評価方法)毎年度末に当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③ 満足度に関する目標	【満足度評価】令和7年度に設定する基準を上回る (評価方法)障がい者である職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。 ※令和7年度に実施するアンケート調査の結果データをもとに基準を設定し、令和8年度以降毎年度実施するアンケート調査により評価。
④ キャリア形成に関する目標	【キャリア形成(職務の拡大等)評価】令和7年度に設定する基準を上回る (評価方法)障がい者である職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。 ※令和7年度に実施するアンケート調査の結果データをもとに基準を設定し、令和8年度以降毎年度実施するアンケート調査により評価。
取組内容	
1. 障がい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経営企画室長を選任する(令和元年9月6

	日に選任済)。 ○障がい者である職員の相談を受付できる体制を整備する。 ○本計画の策定にあたって、障がい者である職員のうち希望する者が参画した。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するように努める。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力を踏まえ、一般事務補助、書類の電子化、廃棄文書の整理など軽易な業務の選定や創出に努める。 ○清掃などの事務的職務に限らない職務の維持に努める。 ○業務内容に関わらず、障がい者が従事できる可能性を検討する。
3. 障がい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	○局庁舎内における、各フロアへの多目的トイレの設置及びバリアフリー化への対応は実施済みであり、今後も障がい者も利用しやすい職務環境の維持・整備に努める。 ○障がい者は必要に応じて、人事担当者、職場の上司等に相談することができるよう、人的相談サポート体制の充実に努める。 ○重度の知的障がい者が配属される部署については、専門知識を有した指導員を配置する。 ○障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直し、就労支援機器の導入を検討する。 ○障がい者が配属されている部署の所属長は、障がい者である職員が求めた場合は、定期的な面談等を通じて必要な配慮等を把握し、予算の範囲内で継続的に必要な措置を講じるように努める。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まつつも、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	○障がい者の積極的な採用が実現するよう、市長部局に働きかける。 ○局独自採用をする場合も、障がい者の積極的な採用について検討し、フルタイム勤務以外での職員募集も行うよう検討する。この場合、勤務時間や週勤務日数において複数の選択肢を提供する。軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、幅広い障がい者の積極的な採用に努める。 ○採用過程において、一定期間の実習を導入するように努める。 ○障がい者の今後の採用方法のあり方について研究を進める。
(3)働き方	○在宅勤務や時差勤務を選択できる体制を維持し、制度の改善に努

	め、利用を促進する。 ○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	○採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談及び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。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助や通勤への配慮等を行う。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）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、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。 ○障がい者に対する全職員の理解の促進を図る。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。