

札幌市水道局障害者活躍推進計画（令和2年3月作成）

機関名	札幌市水道局
任命権者	札幌市水道事業管理者
計画期間	令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）
札幌市水道局における障がい者雇用に関する課題	<p>札幌市水道局において、令和元年度現在、法定雇用率を達成しているが、令和2年度から会計年度任用職員の制度導入に伴い、雇用率算定上の職員数が増加し、雇用率が低下する見込みである。</p> <p>また、正規の職員については、水道局独自に採用を行っておらず、札幌市の各機関との人事交流により、障がい者雇用を進めてきたところである。</p> <p>今後、より一層働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、会計年度任用職員の制度を活用した採用活動を進め、障がいのある方の雇用の推進に努めていく必要がある。</p>
目標	<p>【実雇用率】</p> <p>2.61%（令和7年3月31日時点）</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の雇用率2.82%</p>
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任（選任済）</li> <li>○ 障害者職業生活相談員として総務部総務課職員係長を選任（選任済）</li> <li>○ 障がい職員が配置される部署の職員を中心に、障がい者雇用に係るセミナー等に参加し、障がい者の職業生活についての理解を深める。</li> </ul>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>新規採用又は部署異動時やその他日常において定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 相談窓口への相談のほか、面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</li> <li>○ 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えつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</li> <li>○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> </li> </ul>
4. その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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がい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。</li> <li>○ 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、職場環境等の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</li> </ul>