

札幌市水道局障害者活躍推進計画（令和 7 年 3 月改訂）

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 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）
障がい者雇用に関する課題	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職員を配置しているところ。 今後、法定雇用率が上昇することから、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。
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 （評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	障がいを理由とした差別的な対応を受けたことや、合理的配慮を適切に受けることができなかったことなどによる不本意な離職者を極力生じさせない ※毎年 of 任免状況通報時に定着率を把握する。
取組内容	
1. 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任する（選任済）。 ○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する（選任済）。 ○障がいに関する理解促進・啓発を行うため、障がいのある職員が配属されている部署の管理監督者等を対象として、年に 1 回以上開催される、外部機関の専門家を講師とした研修に参加する。 ○新任の役職者に向けた内部研修に参加し、障がい者雇用や合理的配慮などについての講義を受講する。 ○全職員向けの障がいのある方への差別防止や合理的配慮、障がい者雇用の理解促進に関する研修に参加する。 ○障がいのある職員が合理的配慮などについて職場での改善を求める相談窓口を設置し、職員に周知する。
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	○採用前に障がいのある方の障がい特性や能力、希望を十分に把握するための面談を実施する。 ○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、障がいのある職員が職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. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○障害者職業生活相談員への相談のほか、面談の際、障がいのある職員に対しては、職場環境や通院、働き方、キャリア形成等に関し必要な配慮の有無を話し合い、その結果を踏まえて検討し、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、障がいのある職員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。 ○募集・採用にあたっては、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。

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、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進する。 ○採用前から障がいのある職員への支援だけでなく、中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がいのある職員となった者をいう。）についても、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。
---------------	--