

# 障がい者活躍推進計画

機関名	交野市水道局
任命権者	交野市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
交野市水道局における障がい者雇用に関する課題	交野市水道局においては、すべての常勤職員が市長部局からの出向である。また常勤職員の新規募集・採用も行っておらず、障がいをもつ職員は在職していない。 障がい者就労施設等からの物品等の優先調達等、障がい者の活躍の推進や理解の促進に向けて取り組んできたが、これまで以上に障がいに関する理解の促進等に取り組む必要がある。
目標	
1. 定着	不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法) 毎年の職員の退職状況等により把握・進捗管理
2. 職員の障がいに関する理解促進	職員採用時に、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を受講させる。 (各年度) 新規採用常勤職員全員 (評価方法) 毎年の研修実施状況により把握 ※職場における障がいに関する理解促進のために、新規採用常勤職員以外の職員に対する研修についても検討を行う。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	障がい者雇用推進者を選任する。 障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、適切に選任する。
2. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○障がいをもつ職員を採用した際は、任命権者は障がい者である職員に対して、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。 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、周囲の職員等の過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○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等による作業手順の簡素化や見直しを検討し、物品等についても適切に保管し作業スペースの確保に努める。
3. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○障がい者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障がい者本人の希望も踏まえ、本人に合った業務の割り振り等について検討を行う。
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がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 ○民間事業主における障がい者の活躍を促進するため、契約業務における業者登録（一般委託に限る）の際に、障がい者雇用人数等を報告項目としている。