

福山市上下水道局障がい者活躍推進計画に基づく取組の実施状況(2021年度(令和3年度)分)

〔数値目標〕

| 項目 | 目標(期限) | 実績 |
|---------|--|--|
| 障がい者雇用率 | 2.7%(グループ適用) 2.6%(上下水道局) (2024年(令和6年)6月1日) | 2.61%(グループ適用) 3.03%(上下水道局) (2021年(令和3年)6月1日時点) |

〔取組内容〕

| 大区分 | 中区分 | 小区分 | 取組内容 | 取組実績 |
|----------------|-----|--------------------------|--|---|
| 1 推進体制の整備 | | | | |
| (1) 局内検討会議の開催等 | | | | |
| | ア | 「障がい者の活躍推進に関する局内検討会議」の開催 | 上下水道総務課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する局内検討会議」を開催し、取組状況を把握・検証します。 | (2021年(令和3年)11月29日開催) |
| | イ | 職員アンケート等の実施 | 障がい者の活躍推進に向けた取組について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。 | 2022年(令和4年)6月にアンケートを実施。 |
| | ウ | 「障害者雇用推進者」の選任 | 経営管理部長を「障害者雇用推進者」として選任し、全局的に取組を推進します。 | 経営管理部長を障害者雇用推進者として選任した。 |
| (2) 相談先の確保等 | | | | |
| | ア | 「障害者職業生活相談員」の配置 | 上下水道総務課に「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。 | 上下水道総務課に職業生活相談員講習を受講した障害者職業生活相談員を配置した。 |
| | イ | 局内での相談の実施 | 上下水道総務課において、障がいのある職員本人や、職場で支援に当たる管理監督者等からの相談に応じます。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。 | 上下水道総務課における相談の実施について、本計画をグループウェアに掲載し、職員へ周知を図った。 |
| (3) 障がい理解の促進 | | | | |
| | ア | 管理監督者向け研修の実施 | 「管理者研修」等を活用し、新任の管理監督者等を対象に、障がい理解に係る内容を盛り込んだ研修を実施します。 | 管理者研修において「障がいを理由とする差別の解消に対し、求められる役割」の講義を実施した。 |
| | イ | 新採用職員研修の実施 | 新採用職員研修等において、障がい理解に係る内容を盛り込んだ研修を実施します。 | 新採用職員研修において「障がい者理解・手話」の講義を実施した。 |
| | ウ | 職場研修の実施 | 障がい理解や適切な対応等について理解を深めるため、職場研修等を実施します。 | 「『障害者差別解消法』の理解を深める」をテーマとした職場研修を実施した。また、あいさつや簡単な窓口対応を学ぶ手話研修(公募制)を実施した。 |

| 大区分 | 中区分 | 小区分 | 取組内容 | 取組実績 |
|----------------|------------------|--------------------|--|--|
| 2 職務の選定・マッチング等 | | | | |
| | | ア 採用時の配慮事項の確認 | 採用予定者に対する要配慮事項の確認を実施するなど、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。また、上下水道局で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による意見交換等の機会を設けます。 | 採用予定者に対して、要配慮事項及び希望する職務内容の確認を実施した。また、新採用職員研修において、先輩職員の経験談等を聞くことができる機会を設けた。 |
| | | イ 管理監督者との面談の実施 | 採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。 | 所属の管理監督者による面談を実施した。また、自己申告書の提出を通じて、職員の意向及び希望等の把握に努めた。 |
| 3 職場環境の整備 | | | | |
| | | ア 施設の整備 | 障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、就労支援機器等の整備や利便性の向上に係る検討を進めます。 | 局内の施設について、随時再検討を進めた。 |
| | | イ 管理監督者との面談の実施(再掲) | 採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握し、どのような配慮が可能かを検討します。 | 所属の管理監督者による面談を実施した。また、自己申告書の提出を通じて、職員の意向及び希望等の把握に努めた。(再掲) |
| 4 職員の採用・育成等 | | | | |
| | (1) 障がい者採用の取組 | | | |
| | | ア 採用試験時の対応 | 車椅子や拡大鏡の使用、点字による受験など、採用試験の実施に当たり、障がいの内容に応じて必要な配慮を行います。 | 採用試験案内に受験上の配慮が可能な旨を記載し、申出に応じた配慮を行った。 |
| | (2) キャリア形成に向けた取組 | | | |
| | | ア 研修を通じた能力向上 | 職員が安心して研修を受講できるよう相談に応じます。また、自らのスキル・能力の向上を図ることができるよう、研修の場を提供します。 | 職階別の基本研修に加え、専門的な知識やスキル習得を目的とした公募制特別研修の実施、書籍、DVD等の貸出やeラーニングによる自学の支援を行った。 |
| | | イ 研修受講に当たっての配慮 | 本人の希望や障がいの特性に応じて、手話通訳の実施など研修受講に当たり必要な配慮を行います。 | 本人の希望や障がいの特性に応じて、研修受講に当たり必要な配慮を行った。 |
| | (3) 多様で柔軟な働き方の推進 | | | |
| | | ア 年次休暇等の取得促進 | ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の各種休暇の取得を促進します。 | 年次休暇と夏期研修を組み合わせた取得や、業務多忙な職場においても業務進捗に応じて連続した休暇を取得できるよう、管理監督者により声かけ等を行った。 |
| | (4) 人事異動等における配慮 | | | |
| | | ア 障がい特性等を踏まえた人事異動 | 所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、職場の環境等を勘案する中で、業務との適切なマッチングを図ります。 | 2021年(令和3年)4月定期異動の際には、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい特性や能力、希望等を把握し、これらを考慮した上で適材適所の職員配置を行った。 |

| 大区分 | 中区分 | 小区分 | 取組内容 | 取組実績 |
|-----|------|------------------|--|---|
| 5 | 優先調達 | | | |
| | | ア 障がい者就労施設等への発注等 | 優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注等の取組を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。 | 障害者優先調達推進法に基づき、障がい者就労施設等からの物品の調達の推進を図った。 ・調達実績額 580,140円 |