# 堺市上下水道局

# 障害者活躍推進計画

# （第２期）

令和７年４月

堺市上下水道事業管理者

【目 次】

1 策定にあたって

（1） 策定趣旨 Ｐ１

（2） 策定主体 Ｐ１

（3） 計画期間等 Ｐ１

（4） 周知・公表 Ｐ１

2 本市における障害者雇用等の状況

（1） 障害者の採用 Ｐ２

（2） 障害者雇用率の状況 Ｐ２

（3） 職場定着の状況 Ｐ２

3 採用等に関する目標

（1） 障害者雇用率に関する目標 Ｐ３

（2） 定着に関する目標 Ｐ４

4 障害のある職員が働きやすい職場環境の確保に向けた取組

（1） 職員の採用 Ｐ４

（2） 職場環境の整備 Ｐ５

（3） 職務の選定 Ｐ５

（4） 職員の育成 Ｐ６

（5） 多様な働き方支援 Ｐ７

（6） 優先調達等 Ｐ７

5 推進体制の整備

（1） 障害者雇用推進者の選任 Ｐ７

（2） サポート体制の確保 Ｐ７

## 1 策定にあたって

### （1） 策定趣旨

本市では、これまで「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施や働きやすい職場環境の整備等、障害者の雇用・育成に積極的に取り組んできました。

令和元年 6 月には「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）」の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、また厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針に即して「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

この法改正の趣旨に鑑み、本市においても障害のある職員の活躍をより一層推進し、様々な職員が能力を発揮する多様性のある職場環境の確保を通じた行政サービスの向上を図るため、令和 2 年 4 月に「堺市障害者活躍推進計画」を策定しました。

障害のある職員の活躍とは「障害特性や個性に応じて障害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」と定義されます。全ての障害のある職員が活躍できるよう、障害者の採用・育成のみならず、更なる推進体制や職場環境の整備等、市役所を挙げて取り組むことが重要となっています。

当初の計画期間が令和 6 年度末で終了することから、第 2 期の計画を策定し、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場環境の確保に向けて、更に取組を推進します。

### （2） 策定主体

本計画は、上下水道局が策定します。

なお、堺市全体で障害のある職員の活躍推進に向けて取り組むため、市長事務部局（行政委員会及び議会局を含む。）、消防局及び教育委員会事務局と互いに連携しながら対応します。

### （3） 計画期間等

令和 7 年 4 月から令和 12 年 3 月までの 5 年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度計画の実施状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### （4） 周知・公表

策定した計画は、庁内ポータルサイトへの掲載等により、全ての職員に対して周知し、また市のホームページへの掲載等により、市民に対しても公表します。更に、職員採用等に関する目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況についても、年に 1 回公表します。

## 2 本市における障害者雇用等の状況

### （1） 障害者の採用

昭和 54 年 12 月、身体障害者雇用促進法が制定されたこと等を踏まえ、本市では、昭和 56 年度から身体障害者を対象とする採用選考を実施してきました。また、令和 2 年度採用からは選考対象年齢を引き上げ、知的障害者と精神障害者にも対象を拡大しています。

あわせて、平成 21 年度からは、障害者の職務経験の機会を提供し、一般企業等への就職につなげることを目的として「堺市チャレンジ雇用」を実施しています。令和 2 年度からは会計年度任用職員として任用し、採用者数を大幅に拡充するなど、障害者雇用に積極的に取り組んでいます。

### （2） 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない。」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、一般の民間企業よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市における過去 3 年度の障害者雇用率は、次の表のとおりとなっています。

[過去 3 年度の障害者雇用率]

| | 令和 4 年度 | 令和 5 年度 | 令和 6 年度 |
|---|---|---|---|
| 上下水道局 | 2.98% | 3.27% | 3.52% |
| （法定雇用率） | 2.60% | 2.60% | 2.80% |
| 市長事務部局 | 2.67% | 2.75% | 2.89% |
| （法定雇用率） | 2.60% | 2.60% | 2.80% |
| 教育委員会 | 2.27% | 2.43% | 2.49% |
| （法定雇用率） | 2.50% | 2.50% | 2.70% |

### （3） 職場定着の状況

障害のある職員の活躍を推進するためには、積極的な採用に取り組み、障害のある職員が安心していきいきと働ける環境の整備等を通して、職場定着を図ることが重要です。過去 3 年度の職場定着の状況は、次の表のとおりとなっています。

また、令和 2 年度からは、個々の障害の特性に応じた職務遂行を支援する「チャレンジオフィス」を総務局人事部に設置し、障害福祉の分野における専門的な知識と経験を有する「障害者就労支援員（ジョブコーチ）」を配置することで、障害のある職員の就労と職員が働く職場をサポートするなど、障害のある職員への能力開発や職場での定着支援への取組を拡充しました。

更に令和 6 年度からは、採用者数の増加に伴いチャレンジオフィスを拡大し、様々な業務が実施できる環境を確保しました。あわせて障害者就労支援員（ジョブコーチ）を増員し、障害のある職員へのサポート体制を強化しました。

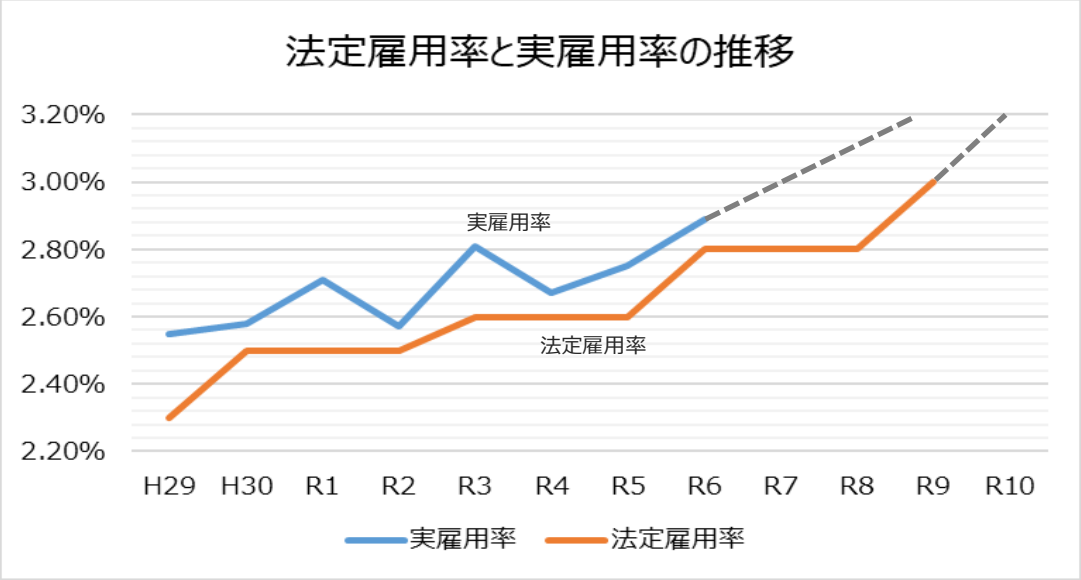
[過去 3 年度の各年度内に採用した職員の当該年度末時点での職場定着率]

| | 令和 3 年度 | 令和 4 年度 | 令和 5 年度 |
|---|---|---|---|
| 上下水道局 | 100% | 100% | 100% |
| 市長事務部局等 | 71.4% | 100% | 100% |
| 教育委員会 | 100% | 91.6% | 100% |
| 目標 | 100% | | |

## 3 採用等に関する目標

### （1） 障害者雇用率に関する目標

現在の法定雇用率は 2.8%ですが、令和 8 年 7 月には 3.0%、令和 10 年度には更なる改定が予定されています。




本計画期間の最終年度となる令和 11 年度における法定雇用率は未定ですが、法定雇用率以上の障害者雇用率を目標とします。

| 項 目 | 目標（期限） |
|---|---|
| 障害者雇用率 | 法定雇用率以上<br>（令和 11 年 6 月 1 日まで毎年） |

障害者雇用率は、国への報告義務である「障害者である職員の任免に関する状況の通報」により毎年把握し、進捗管理を行います。

（2） 定着に関する目標

障害のある職員の定着について、計画期間中の各年度内に採用した職員の当該年度末時点での職場定着率 100%（注）を目標とします。職場定着率は、人事記録を元に毎年度末の数値を把握し、進捗管理を行います。

| 項 目 | 目標（期限） |
|---|---|
| 職場定着率 | 100%<br>（令和 12 年 3 月 31 日まで毎年） |

（注）「堺市チャレンジ雇用」は一般就労につなげることを目的としているため、一般企業等に就職した会計年度任用職員（チャレンジ雇用）を除く。

## 4 障害のある職員が働きやすい職場環境の確保に向けた取組

（1） 職員の採用

職員の採用を行うに当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別解消指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

①障害特性への配慮

一般職員の募集とあわせて、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、障害者の積極的な採用に努めます。また、障害者からの要望を踏まえ、堺市チャレンジ雇用の採用選考に当たり就労支援機関の職員の同席を認めるなど、障害特性への配慮を行います。

②募集時の考え方

職員の募集・採用に当たっては、以下の取り扱いは行いません。

・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
・「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こと。
・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。

③採用の拡大

障害者の職務経験の機会を提供し、一般企業等への就職につなげることを目的に実施している「堺市チャレンジ雇用」について、会計年度任用職員として雇用機会の拡充を図ります。

（参考）

［障害者採用人数の推移（令和２年度～令和６年度）］

| 令和２年度 | 令和３年度 | 令和４年度 | 令和５年度 | 令和６年度 |
|---|---|---|---|---|
| １人 | ０人 | ２人 | ２人 | ３人 |

（注）会計年度任用職員（チャレンジ雇用）含む。

（2） 職場環境の整備

障害のある職員が安心していきいきと働ける環境を整え、能力・意欲を発揮することができるよう、管理監督者が障害のある職員との間で面談等を実施し、負担が過重でない範囲で合理的配慮の提供を行います。

①職場での配慮

障害者が職場に適応できる職務環境の整備として、所属職員への障害理解への働きかけや同じ職場の仲間としての日常的なかかわり方等の助言のほか、障害特性に配慮した職場内の机、備品の配置や危険箇所の改善、バリアフリー化に努めます。

また、就労支援機器についても、これまで拡大読書器や読み上げソフト等を導入していますが、今後とも要望があった場合には、その必要性も勘案しながら導入を検討します。

（合理的配慮の例）

・口頭だけでなく、筆記するなどして作業手順を示し、業務マニュアルを作成する。

・比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに具体的に指示する。

・感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める。

②各種研修の実施

新規採用職員研修及び新任役職者研修では、障害のある職員への理解の促進を図るため、障害施策についての知識を深める研修を行います。

また、手話をはじめとするコミュニケーションについて、職員の理解を促進するため、障害者とのコミュニケーション方法や障害理解を促進するための研修を行います。「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（ｅ-ラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障害に係る基礎知識や必要な配慮に関する理解の促進に努めます。

（3） 職務の選定

障害のある職員の活躍を推進するため、個々の障害特性や能力、希望を十分に把握し、業務との適切なマッチングを図ります。

①新規採用職員採用前面談

障害のある職員が自らの障害特性や能力、希望を踏まえ、市役所で働く具体的なイメージを持つことができるよう、採用前の段階で職員による面談・業務説明の機会を適宜設けます。

②所属での面談

採用後は、所属の管理監督者による面談等を通じて、継続的に障害のある職員の障害特性や能力、希望を把握し、可能な限り本人に合った業務の割振りや職場配置等、業務との適切なマッチングを推進します。

③業務の掘り起こし

庁内各部局と障害者就労支援員（ジョブコーチ）の連携により、障害のある職員に適した業務の掘り起こしを行うなど、職員の能力に応じた職務の選定・確保に努めます。

（4） 職員の育成

採用した後も、管理監督者による OJT や各種研修、人事異動等を通じて、計画的なキャリア形成を支援します。

①キャリア形成支援

令和 2 年度に総務局人事部に設置したチャレンジオフィスでは、障害のある職員の能力開発支援を行い、また障害のある職員が所属する部署での定着支援や各種相談を行っています。

障害のある職員のキャリア形成に向けて、管理監督者は障害者の能力開発支援を目的として、チャレンジオフィスや障害のある職員、障害者就労支援員（ジョブコーチ）等と連携しながら、OJT や人事評価を活用した面談等を行い、本人の働くことへの自覚や責任感を促します。

②常勤職員等へのステップアップ

「堺市チャレンジ雇用」で採用された会計年度任用職員が、選考を経て常勤職員等にステップアップする制度について、国や他自治体の状況を踏まえ引き続き検討します。

③就職支援

「堺市チャレンジ雇用」の会計年度任用職員が一般企業等に就職できるよう就職情報の提供を行うほか、就職活動の相談を受け、障害者就労支援員（ジョブコーチ）による面接同行等の支援を行います。

（5） 多様な働き方支援

テレワーク（在宅勤務）や時差出勤等の活用、時短勤務や時間単位の年次有給休暇の取得等、各種制度の利用を促進し、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図ります。

（6） 優先調達等

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等を踏まえ、障害者就労施設への発注等を通じて、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

## 5 推進体制の整備

障害のある職員の活躍推進に向けた取組を継続的に進めるため、推進体制を整備し、計画策定から取組の進め方について常に見直しを行い、効果的な取組を行います。

また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整え、全ての職員が障害に関する理解を深めるように努めます。

（1） 障害者雇用推進者の選任

障害者の雇用の促進及び安定を図るため、局の人事担当責任者を障害者雇用推進者として選任し、相互に連携して、障害者に係る実効ある雇用管理の諸条件の整備等を行います。

（2） サポート体制の確保

障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員（注 1）、障害者就労支援員（ジョブコーチ）や支援担当者（注 2）等から構成されるサポート体制を整備し、毎年度、障害のある職員への取組状況を把握・検証し、必要な見直しを行います。

また、障害のある職員が所属する管理監督者等に対し、必要に応じて「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、雇用支援機構や労働局・ハローワーク等が実施する研修の受講を勧奨し、障害のある職員を見守り、支援するサポーターを増やします。

（注 1）一定数（5 人以上）の障害者を雇用する事業所において選任が義務付けられているもので、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行います。上下水道局においては総務課の

課長補佐級職員又は係長級職員を選任しています。

（注 2）各部署の支援担当者等を想定しており、障害のある職員の支援を日常的に担当します。