

令和6年度札幌市水道局障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

機関名	札幌市水道局
任命権者	札幌市水道事業管理者
評価年度	令和6年度
目標に関する達成度	
	○採用に関する実雇用率の目標 【目標】 2.81% 【実雇用率】 2.51% ※令和6年6月1日時点 ※上記時点での実雇用率は目標に達しなかったが、新たな職員の雇用により、令和6年度末までに法定雇用障がい者数は達成している。
取組内容の実施状況	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として水道局総務部総務課長を選任した。(令和6年度以前に充て職として対応済) ○障害者職業生活相談員として、水道局総務部総務課職員係長を選任した。(令和6年度以前に対応済) ○障がいのある職員を部下にもった場合の対応方法についての研修を新任の役職者(係長職)向けに行った。 ○(一社)日本心のバリアフリー協会代表理事の杉本梢氏が行った管理職(課長職)向けの障がいのある市民との接し方や障がいのある職員へのマネジメント方法についての研修に参加した。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○新規採用時又は部署異動時などのタイミングでの面談において、業務の適切なマッチングができているかの検討を行った。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行って、継続的な必要な措置を講じた。 ○必要な措置を講じるにあたっては、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した。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行っていない。 ・特定の障がいのある受験者を排除し、又は特定の障がいのある受験者に限定すること。 ・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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること。 ○障がいのある職員の状況に応じ、定期的又は随時面談の機会を設け、状況把握・体調配慮を行った。
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、障がい者の活躍の場の拡大に向けて周知を行った。 ○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った。