

障害者活躍推進計画

機関名	京都市上下水道局
任命権者	京都市公営企業管理者上下水道局長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	当局における障害者雇用率は3.10%（令和6年6月1日現在）であり、法定雇用率を上回っている状況にあるものの、高齢層の障害者が多く、今後退職に伴う雇用率の低下が見込まれるとともに、法定雇用率の引上げが予定されていることから、障害者雇用を促進していく必要がある。

1 目標

①採用に関する目標	○ 目標 毎年度6月1日時点の障害者雇用率が法定雇用率を上回ることを目指す。 （参考）令和6年6月1日時点の障害者雇用率：3.10% ○ 評価方法 毎年度の任免状況通報により把握・進捗管理をする。
②定着に関する目標	○ 目標 職場環境の整備や業務遂行のために必要な配慮等を行うことで、不本意な離職者を極力生じさせない。 ○ 評価方法 毎年度の任免状況通報にあわせて把握・進捗管理をする。

2 取組内容

①障害者活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用促進及び障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るため、障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任する。 ○ 障害者職業生活相談員（実務経験や認定講習を修了するなどの資格を満たした職員）を選任し、職場や障害のある職員からの相談に対応する。 ○ 障害者職業生活相談員に選任した者（選任予定の者を含む。）について、京都労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
-----------------	---

②障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	○ 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
③ 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 人事評価面談等を通じて、障害のある職員から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、障害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。 ○ すべての職員が働きやすい職場環境となるよう、時間単位の年次有給休暇や病気休務等の各種休暇の利用を促進する。 ○ 通勤手段について、障害のある職員の状況に応じて柔軟に対応する。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。