

障がい者活躍推進計画

機関名	宇部市水道局
任命権者	宇部市水道事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
宇部市水道局における障がい者雇用に関する課題	水道局においては、特例認定（市長部局・教育委員会との合算）により法定雇用率を達成しているが、現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の活躍推進に向けた組織的な体制整備が必要となる。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） 計画期間内の法定雇用率達成を目指す。 （参考）令和5年6月1日時点の実雇用率：0.81% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障がい者雇用推進者として総務企画課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、総務企画課職員係）を整備するとともに、組織外の関係機関である宇部公共職業安定所等と連携体制を構築し、情報を共有する。
(2)人材面	○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障がい者雇用対策課又は山口労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

	<p>○定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
(1)職務環境	<p>○基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい者については、定期的に面談を行い必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○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、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2)募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「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れを実施する。
(3)働き方	<p>○テレワーク勤務やフレックス制などの活用を促進する。</p> <p>○休暇制度の利用を促進する。</p>
(4)その他の人事管理	<p>○年1回の面談を設定するとともに、必要に応じて随時面談を実施しながら、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよ</p>

		<p>う財政措置を行う。</p> <p>○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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他		
	<p>○国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達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等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>	