

松江市上下水道局 障がい者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

評価年度	令和4年度
目標に対する達成度	<p>① 採用に関する目標：法定雇用障害者数以上 令和4年6月1日の雇用障害者数は5人で、法定雇用障害者数を満たしている。 ※119人(常用雇用労働者数)×2.6%(法定雇用率)=3人(法定雇用障害者数)</p> <p>② 定着に関する目標 令和4年6月1日において、不本意な離職は生じていない(令和3年6月2日から令和4年6月1日までに採用された障がい者である職員は1人)。</p>
取組内容の実施状況	<p>1. 障がい者の活躍を推進する体制整備</p> <p>(1) 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として、総務課長を選任している。</li> <li>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は速やかに選任するとともに、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する。 ※選任義務はないが令和4年11月に2人の職員が講習を受講</li> </ul> <p>(2) 人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職員に対し、障がいに関する理解促進・啓発等の研修等の情報を提供するため、関係機関との連携や情報収集を図っている。</li> </ul> <p>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○所属長により定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングの状況について点検・検討を行っている。</li> </ul> <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> <p>(1) 職場環境</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討している。</li> <li>○新規に採用した障がい者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</li> <li>○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。</li> </ul> <p>(2) 募集・採用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○募集・採用に当たっては、以下の取扱を行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する</li> <li>・「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</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施</li> </ul> </li> </ul> <p>(3) 働き方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○時間単位の年次休暇や病気休暇等、各種休暇の利用を促進している。</li> </ul> <p>(4) キャリア形成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○任期付の会計年度任用職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</li> </ul> <p>(5) その他の人事管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○定期的な面談の設定及び随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行っている。</li> <li>○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っている。</li> </ul> <p>4. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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を推進している。</li> </ul>