

障がい者活躍推進計画

令和 2 年 4 月
松江市上下水道局

障がい者活躍推進計画

| | |
|-----------------------------|---|
| 機関名 | 松江市上下水道局 |
| 任命権者 | 松江市上下水道事業管理者 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） ※計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じ見直しを行う。 |
| 松江市上下水道局における障がい者雇用に関する課題 | 松江市上下水道局においては、法定雇用障害者数を満たしているものの、雇用の質に関わる部分については、組織的な体制整備がされておらず、障がいのある職員に対し個々の対応になっていた。 今後は、障がいのある職員にとって働きやすい職場づくりを目指すため、組織体制及び環境整備等の取組が必要である。 |
| 目標 | |
| ① 採用に関する目標 | 【雇用障害者数】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用障害者数以上 （参考）令和元年6月1日時点の雇用障害者数：2人 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する |
| 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）毎年の任免状況通報時において、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する |
| 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 | ○障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、速やかに選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、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) 人材面 | ○職員に対し、障がいに関する理解促進・啓発等の研修を受講させる。 |
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | ○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し、必要に応じて検討を行う。 ○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者があった場合は、労働局に相談を行うとともに、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。 |
| 3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | |
| (1) 職務環境 | ○基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○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。 ○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。 |
| (2) 募集・採用 | ○募集・採用に当たっては、以下の取扱を行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定 ・自力で通勤できることといった条件を設定 ・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 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施 |
| (3) 働き方 | ○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。 |

| | |
|--------------|---|
| (4) キャリア形成 | ○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。 |
| (5) その他の人事管理 | ○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○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。 |
| 4. その他 | ○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する。 |