

うるま市下水道事業 障がい者活躍推進計画

機関名	うるま市下水道事業
任命権者	うるま市下水道事業 うるま市長
計画期間	令和5年4月1日から令和8年3月31日（3年間）
うるま市下水道事業における障がい者雇用に関する課題	うるま市下水道事業においては、職員数が20人程度の機関であり、これまで障がいのある者に限定した募集・採用は行っていないが、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

目標

(1) 採用に関する目標	職員は、うるま市（市長部局）からの出向職員で構成されており、独自の募集・採用は行っていないが、軽易な業務に従事する職員（会計年度任用職員を含む）の配置を市長部局へ働きかける。
(2) 定着に関する目標	なし

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	① 障害者雇用推進者として水道政策課長を選任する。（令和2年4月1日に選任済） ② 障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」へを設置する。障がいのある常勤職員・非常勤職員等にも参画を呼び掛け、障害者活躍推進計画の実施状況の点検、見直し等を行う。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	中途障がいにより障がいのある職員等が従来の業務遂行が困難となった場合、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。また、人事評価面談時に、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているのか点検し、必要に応じて対策を検討する。
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	① 新規に採用した障がいのある職員については、人事評価面談等により必要な措置を講じる。 ② 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、過重な負担にならないよう可能な範囲内において適切に実施する。

<p>(2) 募集・採用</p>	<p>① 採用選考にあたり、障がいのある職員からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど、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>② 募集・採用にあたっては、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。
<p>4. その他</p>	
	<p>① 各関係法律に基づき、障がいのある職員の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。</p> <p>② 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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、障がい者活躍の場の拡大を推進する</p>

※ 「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で表記しています。