

うるま市水道事業 障がい者活躍推進計画

機関名	うるま市水道事業
任命権者	うるま市水道事業 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）
うるま市水道事業における障がい者雇用に関する課題	<p>うるま市水道事業においては、令和3年3月に地方自治体の障がい者法定雇用率引き上げにともなって、積極的な障がい者の採用活動を行い、法定雇用率を達成した。</p> <p>令和8年には、地方自治体の法定雇用率が3.0%まで引き上げられる可能性があるため、今後も積極的な採用活動等を行い、更なる体制の整備等の検討を行い、本計画の基、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ことが必要である。</p>

目標

（１）採用に関する目標	<p>障がいのある職員の雇用率について、当該年度6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
（２）定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせないよう、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて職場定着を図ることを目標とする。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を基に、前年度採用者の定着状況の把握・管理を行う。</p>

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	<p>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）</p> <p>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。</p>
（２）人材面	<p>① 障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、沖縄労働局等が開催する「精神・発達障害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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）</p>

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>① 現に勤務する障がいのある職員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。</p> <p>② 障がいのある職員と定期的に面談を行い、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。</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	
(1) 職務環境	<p>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。</p> <p>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、可能な範囲内において適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<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。
4. その他	
	<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。