

安房郡市広域市町村圏事務組合水道部 障害者職員活躍推進計画

令和8年4月1日策定

I. 策定にあたって

1. 策定主旨

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和 35 年法律第 123 号)第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、安房郡市広域市町村圏事務組合水道部に勤務する障害を有する職員の職業生活における活躍(障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮すること)を計画的に推進するため、本計画を策定します。

2. 策定主体

安房郡市広域市町村圏事務組合理事長(水道部)

3. 計画期間

令和8年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの4年間とします。

なお、本計画は毎年度取組状況を検証し、必要に応じて見直しを行います。

4. 周知・公表

この計画は、グループウェアへの掲載等により全ての職員に周知するとともに、水道部のホームページに掲載します。また、取組結果について、毎年度適切に周知・公表を行います。

II. 障害者雇用の状況

1. 現状

法定雇用率の達成状況について、毎年 of 任免状況通報のタイミングにあわせて、実雇用率の進捗管理を一元的に行います。

2. 雇用の推進に関する課題

障害特性に配慮した選考方法の確立や、負担なく遂行できる職務・職域の選定および創出が課題となっています。

車椅子での移動や動線の確保、休憩スペースの配置など、物理的な作業環境の整

備について改善の余地があります。

周囲の職員や管理監督者が、障害特性に関する正しい知識を深め、組織としてサポートする体制を強化していく必要があります。

Ⅲ. 目標

1. 採用に関する目標

法定雇用率の達成を維持します。毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

2. 定着に関する目標

障害特性についての理解を深め、働きやすい環境作りに繋がるよう努めます。また、理解の不足等による、不本意な離職を生じさせないように努めます。

毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。

Ⅳ. 取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備(組織・人材育成)

障害を有する職員の障害特性や体調を適切に把握し、所属内でサポート体制がとれるよう調整を図ります。

管理課長を障害者雇用推進の責任者に位置づけ、「障害者雇用推進者」として組織的な取組を推進します。

障害者職業生活相談員の資格認定講習を修了した職員を「障害者職業生活相談員」に選任し、相談体制の充実を図ります。障害を有する職員および現場の管理監督者が遠慮なく相談できる窓口を総務係に設置し、プライバシーに十分配慮した環境で対応します。

全職員を対象に障害理解を深める啓発資料の配布や研修の受講を促進します。

2. 職務の選定・マッチングの最適化

円滑な業務遂行に繋がるよう、進捗状況を確認し、業務の管理に努めます。

採用前合格者面談や、配置後の管理監督者による定期的な面談により、障害特性、能力や希望を把握し、業務との適切なマッチングを行います。

体調の変化等により業務遂行が困難となった場合には、状況を把握し、業務の見

直しや負担なく遂行できる職務の選定・創出に努めます。

3. 職場環境の整備および人事管理

各部署間で連携し、障害特性に配慮した施設整備(動線の確保、スロープや休憩室の設置等)、就労支援機器(音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等)の導入を推進します。

障害を有する職員の体調や加齢による変化等について把握に努めます。人事異動にあっては、管理監督者による面談等を通じて、障害特性、能力、希望、体調や加齢による変化を把握するとともに、業務との適切なマッチングを行います。また、配置先については、本人と協議の上、下肢に障害のある職員をバリアフリー設備となっている施設に配置するなど、必要な範囲で合理的配慮を行います。

ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次有給休暇や特別休暇等の取得を促進し、多様で柔軟な働き方を推進します。

4. その他(社会的責任の遂行)

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(平成24年法律第50号)に基づき、障害者就労施設等への積極的な発注を行うことで、社会全体における障害者の活躍の場の拡大を推進します。