

障害者活躍推進計画

機関名	津市（上下水道事業管理者の事務部局）
任命権者	津市上下水道事業管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
津市（上下水道事業管理者の事務部局）における障がい者雇用に関する課題	上下水道事業管理者（以下、管理者という。）の事務部局の職員は、市長部局からの出向者であり、管理者の事務部局で正規職員の募集・採用は行っていないが、障がいのある職員の配置や会計年度任用職員の募集の際に、障がいのある全ての職員が障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮し活躍できるよう取り組む必要がある。
目標	
①採用に関する目標	各年度において、障がいのある職員の実雇用率を法定雇用率以上とするために、会計年度任用職員を対象に、障がいの特性に合わせた柔軟な採用を行うことを目標とする。 また、必要に応じて就労移行支援事業所等と連携を図ることとする。 なお、目標の達成に係る進捗管理や達成度の評価については、毎年市長部局が行う障害者任免状況報告時において把握する数値をもって行うものとする。
②定着に関する目標	不本意な退職が極力発生しないよう、障がいの特性に合わせた働きやすい職場環境の整備を目標とする。
取組内容	
1. 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	○上下水道管理局上下水道管理課長を障害者雇用推進者として選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ月以内に選任する。 ○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む）は、三重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。 ○職員に対し、三重労働局が開催する「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、参加者を募る。 ○就労移行支援事業所等を訪問し、障害者雇用の実践的な知見を学ぶ現場視察型研修を実施する。 ※障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員について人事異動等があった場合は、速やかに後任を選任する。
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障がいのある職員の活躍を推進していくため、適時所属長による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。 ○障がいにより、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、三重労働局に相談するなどし、負担を軽減して遂行できる職務内容について検討する。

3. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○職員の個々の障がいの内容を踏まえ、任用形態に応じた柔軟な勤務条件を設定するとともに、合理的配慮の範囲で就労支援機器の購入等を推進する。 ○障がいのある職員にとって働きやすい環境になるように、令和2年度から「障がい者のための早出遅出勤務制度」、「通院休暇制度」、「自宅療養のための職務専念義務免除（無給）」の運用を開始しており、今後においても個々の状況に応じて制度の周知・運用を行う。 ○その他の職務環境について、障がいのある職員からの相談や面談等を通じて必要な配慮等を把握し、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律に基づく合理的配慮の考え方に基づき、必要な措置を講じる。 ○就労移行支援事業所等利用者を対象とした職場見学・実習を積極的に受け入れる。 ○会計年度任用職員の募集・採用の実施に当たっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する取扱いを行わない。 ○会計年度任用職員の募集・採用の実施に当たっては、「自力通勤が可能であること」や「介助者なしで業務遂行が可能」、「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」及び「特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する」といった条件を設定する取扱いを行わない。 ○会計年度任用職員の採用選考に当たっては、応募者本人からの要望を踏まえ、合理的配慮を行う。 ※合理的配慮については、障がいのある職員からの要望を踏まえ、過重な負担にならない範囲で適切に実施するものとする。
4. その他	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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある方々の活躍の場の拡大を図る。