

## 静岡市上下水道局障害者活躍推進計画

機関名	静岡市上下水道局
任命権者	静岡市公営企業管理者
計画期間	令和3年4月1日～令和6年3月31日（3年間）
静岡市上下水道局における障害者雇用に関する課題	静岡市上下水道局においては、令和2年6月1日現在は法定雇用率を達成した。しかしながら、人事異動により、雇用率が変動するため、安定的な雇用環境を整えることが課題である。
目標	
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>            （毎年6月1日時点）2.6%以上</p> <p>（参考）令和2年6月1日時点の実雇用率2.61%            （評価方法）人事記録により把握・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。            （評価方法）任免状況通報により把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として上下水道局長を選任する。</li> <li>○障害者職業生活相談員として障害者職業生活相談資格認定講習を受講した水道総務課職員を選任する。</li> <li>○静岡市総務局人事課に配置された障害者雇用支援専門員の支援を受ける。</li> <li>○各種相談先について、職員に周知する。</li> </ul>
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○水道総務課人事担当者に、静岡労働局が開催する障害者職業生活相談資格認定講習を受講させる。</li> <li>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年1回以上、障害者を支援するための研修の受講案内を行い、参加者を募る。</li> <li>○対応のノウハウや困難事例について、情報共有し、必要に応じ、研修会や交流会を開催する。</li> </ul>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○各所属に職務の選定及び創出についてアンケートを行う。
3. 障害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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</li> <li>○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</li> </ul>

	○なお、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	○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、パソコンの読み上げソフトの使用等、障害特性に応じた合理的配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
(3)働き方	○短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や病気休暇等、各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成	○希望する研修等を円滑に受講でき、その効果が適切なものとなるよう、障害者の要望を踏まえながら、障害特性に応じた合理的配慮を行う。
(5)その他の人事管理	○障害者からの要望を踏まえながら、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。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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	
	○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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。