

静岡市上下水道局 障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

- 1 計画作成機関 静岡市上下水道局
- 2 計画期間 令和3年4月1日～令和6年3月31日（3年間）
- 3 評価期間 令和3年4月1日～令和4年3月31日（1年間）

4 目標に対する達成度

① 採用に関する目標	
目 標	実績値
実雇用率（令和3年6月1日時点） 2.6%以上	実雇用率（令和3年6月1日時点） 2.62%

② 定着に関する目標	
目 標	実 績
不本意な離職者を極力生じさせない	不本意な離職者は生じていない。

5 取組内容の実施状況

1. 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none">○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78条に基づき、令和元年9月6日に障害者雇用推進者として上下水道局長を選任した。○障害者職業生活相談員として、水道総務課担当者を選任した。○総務局人事課に配置された、障がい者の就労支援等の実務経験のある者を障害者業務支援員に、障がいのある職員及びその配属先の所属職員に対し、面談、巡回、助言等を行いプッシュ型の支援を随時、受けられる体制を整えた。○通知文等に相談先を記載することにより、職員に相談先についての周知をした。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none">○障害者職業生活相談員に選任された者は、静岡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令和3年11月9日に受講

	<p>した。</p> <p>○職員に対し、厚生労働省障害者雇用対策課又は静岡労働局が開催する「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、参加を募ることとしている。</p>
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	
	○職務の選定及び創出について検討を行った。
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	
(1) 職務環境	<p>○就労支援機器の購入は実績なし。</p> <p>○障がいのある職員と、所属長との定期的な面談等を行うことで、障がいのある職員が必要とする配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じた。</p>
(2) 募集・採用	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行っていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
(3) 働き方	<p>○早出遅出勤務等の柔軟な時間管理制度の利用を促進した。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や病気休暇等、各種休暇の利用促進に努めた。</p>
(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、障害特性に応じた合理的配慮を行った。
(5) その他の人事管理	<p>○障がいのある職員と、所属長との定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行った。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病や事故等により障がい者となった者をいう。）については該当者なし。</p>
4. その他	
	○国等による障害者就労支援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支援施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進した。