

亀山市水道事業企業職員 障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和3年度)

令和2年3月

亀山市水道事業

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく亀山市水道事業企業職員障がい者活躍推進計画を、ここに策定し公表します。

令和2年4月1日

亀山市水道事業
亀山市長

目 次

1	策定の背景と趣旨	・・・	1
2	現状と課題	・・・	1
3	計画内容に関する基本的な事項	・・・	1
	(1) 計画期間		
	(2) 職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標		
	(3) 実施しようとする職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期		
	(4) 計画の見直し		
4	計画における取組の内容に関する具体的な事項	・・・	2
	(1) 活躍を推進する体制整備		
	(2) 活躍の基本となる職務の選定・創出		
	(3) 活躍を推進するための環境整備・人事管理		
5	その他	・・・	3

1 策定の背景と趣旨

障がい者雇用を進めるには、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続することが重要であり、障がいのある人の活躍の推進が必要となります。障がいのある人の活躍とは、障がいのある人一人ひとりが、能力を有効に発揮することです。その推進のためには、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がいのある人が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場環境を目指すことが必要となります。

そこで、令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」といいます。）」が一部改正され、障がいのある職員が有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者活躍推進計画作成指針に則した障がい者活躍推進計画の作成が地方公共団体に義務付けられました。

障がいのある人の雇用を推進し、障がいのある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組み、障がいのある人の活躍の場の拡大を進めるため、亀山市水道事業企業職員障がい者活躍推進計画（以下「計画」といいます。）を策定します。

2 現状と課題

亀山市水道事業においては、職員総数が19人程度の小規模な機関であり、基本的に市長部局で募集・採用を行い、異動・出向により配属されることとなっています。また、事務職・技術職・労務職がありますが、これまで障がい者の配属を考慮した職務の想定をしていませんでした。

職員の高齢化に伴い、中途障がい者として身体障がい者となった場合や、障がいのある職員が新たに配属された場合に対応するための、組織的な体制整備を特段行ってきませんでした。

今後、中途障がい者が生じた場合や障がいのある職員が配属される場合も想定し、職員に対する障がい者雇用の推進に関する理解を促進し、障がいのある職員が活躍できる体制を整備する必要があります。

3 計画内容に関する基本的な事項

(1)計画期間

本計画の計画期間は、「令和2年4月1日から令和4年3月31日までの2年間」とします。

(2) 職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

ア 採用に関すること

採用に関する目標においては、相当期間職員を採用しないと見込まれ、現に障がいのある職員が在籍していないことから、目標を次のとおりとします。

障がい者雇用の推進に関する理解を促進するため、毎年度、在籍する職員に対して障がい者雇用の理解を深める研修等を行う。

イ 定着に関すること

定着率については、相当期間職員を採用しないことが見込まれ、現に障がいのある職員が在籍していないことから、当面の目標は設定しません。

ただし今後、障がいのある職員が生じた場合には、その定着状況データを把握することとします。

(3) 実施しようとする職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

ア 採用に関する目標については、毎年4月1日時点において、前年度の研修等の実施回数を把握し、進捗状況の管理を行います。

イ 定着率に関する目標については、計画期間の開始日以降に障がいのある職員が生じた場合に、6か月及び1年の定着率について整理・分析し、今後の目標の基準とします。

(4) 計画の見直し

計画期間内において、毎年度、取組状況等を把握・検証し、他の計画との整合を図りながら、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 計画における取組の内容に関する具体的な事項

(1) 活躍を推進する体制整備

ア 障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、法第78条の規定に基づき障害者雇用推進者として上水道課長を選任し、同条の規定に基づく業務を行います。

イ 計画の点検・見直しにおいては、職員全員の意見を求めます。

ウ 障がいのある職員が相談しやすくなるよう、相談できる体制を確保します。

(2) 活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出を行います。

(3) 活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

障がい者特性に配慮した職務環境については、障がいのある職員に対して、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。

イ 募集・採用

募集・採用に当たって特定の障がいのある人を排除する等、障がいの特性によって不適切な取扱いを行いません。

5 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に関する法律」に基づき毎年度作成する障害者就労施設等からの物品等の調達方針に沿って、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進します。