

## 北茨城市水道部障害者活躍推進計画

機関名	北茨城市水道部
任命権者	北茨城市水道事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
北茨城市水道部における障害者雇用に関する課題	<p>北茨城市水道部においては、北茨城市として、北茨城市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。</p> <p>令和元年6月1日現在では、おおむね法定雇用率を達成するに至ったが、地方自治体の法定雇用率が引き上げとなるに当たって、当水道部においては、障害者の積極的な採用を実施する必要がある。</p> <p>本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいくことが重要である。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率 2.36%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</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ことを目標とする。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報時、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理を行う。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
	<p>○障害者雇用推進者として業務課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○所属長との人事評価の面談の際、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
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	<p>○新規に採用した障害者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
② 募集・採用	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介助者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>
4. その他	
	<p>○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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>