

障 がい 者 活 躍 推 進 計 画

機関名	いわき市水道局
任命権者	いわき市水道事業管理者
計画期間	令和5年4月1日から令和8年3月31日まで
いわき市水道局における障がい者雇用に関する課題	<p>いわき市水道局では、令和4年において、障害者任免状況通報に係る法定雇用率を達成することができた。</p> <p>計画期間の終期まで法定雇用率の達成を維持するとともに、雇用した障がい者である職員が活躍するためには、当該職員から職場環境や業務内容等に対する意見や要望を聴取しながら、その障がいの特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、各種の取組みを進めていく必要がある。</p>
1. 目標	
(1) 採用に関する目標	<p>(令和7年6月1日時点)</p> <p>法定雇用率を満たす人数を採用</p> <p>(参考) 令和4年6月1日時点の実雇用率：2.62%</p>
(2) 定着に関する目標	<p>なし。</p> <p>※ 今後、障がい者である職員の定着状況データを把握していく予定。</p>
(3) キャリア形成に関する目標	<p>【障がい者が担当する職務の拡大】</p> <p>障がいのある職員に適する職務について検討していく。</p>
2. 取組内容	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
① 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として、水道局総務課長の職にある者を選任する。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を総務課内に設置する。 ○ 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。

② 人材面	○ 障がい者を有する職員が配属されている所属の職員を中心に、各行政機関が実施する障害者雇用等に関する講座・研修会を広く受講させる。
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○ 組織内において、定期的な面談等を行い、障がい者を有する職員と業務の適切なマッチングができているかなどを点検し、必要に応じて見直しを行う。
(3) 障がい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	○ 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よう努める。 ○ 措置を講じる場合には、障がい者からの要望を踏まえつつも、過度な負担とならないよう配慮する。
② 募集・採用	○ 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した選考方法や業務選定などを工夫し、障がいの種別にかかわらず幅広い採用に努める。
③ 働き方	○ 各種休暇を有効に活用し、障がい者の状況に応じた柔軟な働き方が可能となるよう配慮する。
④ キャリア形成	○ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や向上研修等の受講機会の確保に努める。
⑤ その他の人事管理	○ 必要に応じて随時面談の実施等を通じて状況把握や体調配慮を行う。 ○ 障がい者からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した職場環境づくり等、障がい者支援に係る取組みを推進する。 ○ 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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業務選定、職場環境の整備、通院への配慮等、働き方に関して柔軟に対応していく。
(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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。