

# 障害者活躍推進計画

機関名	飯能市上下水道事業
任命権者	飯能市上下水道事業飯能市長
計画期間	令和2年度～令和6年度（5年間）
障害者雇用に関する課題	飯能市上下水道事業においては、職員数が40人未満規模の機関であり、採用活動については飯能市市長部局が一括して行っている。人事異動に伴い、障害者である職員が若干名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないことから、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。

## 目標

①採用に関する目標	【実雇用率】法定雇用率以上 (参考) 法定雇用率上、法定雇用障害者数は0人。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない (評価方法) 年度内に一度、人事記録を元に職員の定着状況を把握・進捗管理。

## 取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
○障害者雇用推進者として水道業務課長を選任する。 ○障害者職業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、埼玉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受講させる。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○人事異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。	
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	○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○人事評価の面談等を活用し、定期的に必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○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。
(2)その他の人事管理	○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。	