

浦添市上下水道事業 障がい者活躍推進計画(令和7年4月 1 日)

機関名	浦添市上下水道事業
任命権者	浦添市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
浦添市における障がい者雇用に関する課題	浦添市上下水道事業においては、令和6年度の実雇用率が3.51%となっており、法定雇用率を達成している。しかし上下水道事業における職員の採用は、会計年度任用職員(非常勤職員)などの一部の職員については、事業独自で募集・採用を実施しているものの、大部分を構成する常勤職員については、市長事務局で募集・採用した者を出向により配置する形となっている。 そのため障がい者の採用や職場への定着に関しては、市役所全体の人事異動の影響を受けやすい状況にあり、今後段階的に引き上げとなる法定雇用率の状況を踏まえると、将来的に維持することが困難になることも想定される。今後は市長事務局との人事交流や採用の要望等を行い、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むことが必要である。
目標	
採用に関する目標	【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:3.51% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせないよう、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて職場定着を図ることを目標とする。 (評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を基に、前年度採用者の定着状況の把握・管理を行う。
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	○障害者雇用推進者として水道総務課長を選任する。 ○組織内のサポート体制を構築するとともに、関係機関と連携を構築し、関係者間で共有する。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、障害者職業生活相談員に選任された者全員が、沖縄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。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省又は沖縄労働局が開催する「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(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○既存の職務を作業ごとに分解し、急ではないが大切な作業の洗い出しを行う。 ○現に勤務する障がいのある職員が従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。 ○新規採用又は異動等において、障がい者と業務の適切なマッチングができていくかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

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	○新規に採用した障がい者については定期的に面談を行い、障がい者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に措置する。
(2)募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3)働き方	○フレックスタイム制などの柔軟な時間管理制度の導入を検討する。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)その他の人事管理	○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障がい者について、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等を検討する。
4. その他	
	○関係法律に基づき、障がいのある職員の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。 ○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、障がい者活躍の場の拡大を推進する。