

障がい者活躍推進計画

機 関 名	弘前市上下水道部
任 命 権 者	弘前上下水道事業弘前市長
計 画 期 間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
弘前市上下水道部における障がい者雇用に関する課題	<p>○弘前市上下水道部では、独自での職員採用等を行っておらず、市長部局（人事課）において、常勤職員の障がい者採用選考により採用を行っているため、市長部局（人事課）との人事異動に関する機関協議の中で、人員等を要望している状況です。</p> <p>なお、令和元年6月1日現在においては、法定雇用率（令和2年4月現在、2.5%）を上回っていましたが、職員の退職及び人事異動により、現在は法定雇用率を達成できない状況です。</p> <p>○これまで、障がいのある職員に関する課題等については、個別に対応するなど、大きな問題は生じていませんでしたが、今後、障がいのある職員が、障がいの特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、継続して働くためには、従事する業務の内容や職場環境について検討し、必要に応じて改善策を講じる必要があります。</p>
目 標	
①採用に関する目標	<p>○計画期間内での法定雇用率の達成に向け、計画的な採用を進めます。</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率 2.73%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p> <p>※上下水道部では、独自での職員採用等を行っていないため、市長部局の目標値と同様としています。なお、令和3年4月1日までに法定雇用率が2.6%に引き上げられるほか、令和5年4月1日までに見直しが予定されており、更なる引き上げが見込まれています。</p>
②定着に関する目標	<p>○なし</p> <p>※現在、当部に在籍している障がいのある職員がいないため。</p>
取 組 内 容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障がい者雇用の促進及び障がい者活躍推進計画の円滑な実施を図るために、障がい者雇用推進者として上下水道部長を選任します。</p> <p>○一定数（5人）以上の障がい者を雇用する場合には、障がい者職業生活相談員を選任します。また、当該相談員の選任の有無に関わらず、障がいのある職員の相談窓口を設定のうえ、該当職員に対し個別に周知します。</p> <p>○障がい者職業生活相談員の選任が必要となった場合には、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してもらいます。</p> <p>○当市の所属別専門研修である「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」及び「障がい者差別解消研修」への職員参加を促します。</p>
②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○障がいのある職員の個々の特性を踏まえ、本人の希望や能力・適性に応じて、本人に合った業務の割り振り又は職場の配置を行うなど、業務の適切なマッチングを行います。</p> <p>○配置後においても、障がいのある職員の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組みます。</p>

<p>③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○相談窓口への相談のほか、人事評価面談等を通じて、必要な配慮等の有無を把握することとし、相談者からの要望を踏まえて対策を検討し、必要な措置を継続的に講じます。なお、措置を講じるにあたっては、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。</p> <p>※以下は、当部も含まれる市長部局の取扱いです。</p> <p>○障がい者雇用支援チームによる支援体制</p> <p>(1)配属先部署</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務習得のための指導（一般的なOJT） ・職場環境の改善（人間関係の形成、職場内での障がい者への理解の醸成、合理的配慮など） ・障がいのある職員からの相談への対応（業務及び職場環境等に関することなど） <p>(2)人事課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期面談、随時相談受付、職場巡回による声かけなど ・配属先部署へのサポート（障がい者の教育・指導などに関するサポート） <p>(3)障がい福祉課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配属先部署、人事課への専門的な助言・サポート ・全庁的な障がい者理解への意識啓発（精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施、弘前市職員障がいを理由とする差別を解消するための対応マニュアルの活用） ・随時、個別相談受付 <p>(4)チームとしての取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的又は臨時的なミーティングの実施によるチーム内での情報共有
<p>④その他</p>	<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（障害者優先調達推進法）に基づく障がい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します。</p>

※本市では、すべての人が「障がい」の有無に関わらず、誰もが人格と個性を尊重できる社会づくりに向けて、「害」の漢字を、法律や固有名詞として使用する場合を除いて、「ひらがな」で表記しています。