

取手地方広域下水道組合

障害者活躍推進計画

令和7年4月

取手地方広域下水道組合

取手地方広域下水道組合障害者活躍推進計画

機関名	取手地方広域下水道組合
任命権者	管理者 中村 修
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
取手地方広域下水道組合における障害者雇用に関する課題	○当組合においては、令和6年度末までに法定雇用数を満たしており採用状況としては順調であるが、引き続き積極的な雇用を推進していくとともに、現在雇用中の障害者である職員の更なる活躍のため、体制整備や各種取り組みを行っていく。
目標	
①採用に関する目標	○障害者雇用人数が全職員数に法定雇用率を乗じて得た人数(小数点切り捨て)を下回らないことを目標とする。 【評価方法】 毎年の任免状況通報による把握を行うものとする。
②定着に関する目標	○不本意な離職者を生じさせないことを目標とする。 【評価方法】 毎年度末、人事面談やアンケート等をもとに、定着状況の把握を行うものとする。
取組内容	
1.障害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事務局長を選任する。 ○障害者である職員の相談窓口を総務課に設置し、担当者として総務課長補佐を選任する。また、障害者職業生活相談員の設置が必要となった場合は速やかに選任を行う。 ○組織内のサポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関(茨城労働局、龍ヶ崎公共職業安定所、産業医、その他障害者が利用している支援機関)との連携を図る。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、適宜更新を行う。
(2)人材面	○相談窓口の担当者または障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)について、茨城労働局が開催する「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。 ○障害者が配属されている課の職員を中心に、取手地方広域下水道組合職員研修計画に基づいた障害者雇用に関する研修を積極的に受講するなど、障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めていく。

2.障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○従来の業務遂行が困難となった中途障害者(在職中に疫病・事故等により障害者となった者をいう。以下同じ。)から相談があった場合や新たに障害者を雇用した場合には、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。</p> <p>○定期的に面談を実施し、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、また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>○勤務する障害者の障害特性に配慮した基礎的環境整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した職員については、定期的に面談等により必要な配慮等を把握し、必要に応じて措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、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"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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	<p>○時間単位の年次有給休暇や、組合で規定する各種特別休暇の利用を促進する。</p>
(4)キャリア形成	<p>○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○年3回以上の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調管理を行う。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるような財政措置を行う。</p> <p>○中途障害者について、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、働き方、キャリア形成等の取組みを行う。</p>
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を令和7年度より実施し、毎年度1回以上の購入に努める。</p>