

## 障害者活躍推進計画

機関名	宇和島市水道局
任命権者	宇和島市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） ※計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行う。
水道局における 障害者雇用に関する課題	水道局において、職員の募集・採用は行っていない。 しかし、障害者である職員が在籍することもあるため、その障害特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。

### 【目標】

① 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) 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
② 理解の促進に関する目標	障害に関する理解を促進する。  (評価方法) 毎年度、障害に関する理解促進研修への参加状況を把握。

### 【取組内容】

1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として業務課長を選任する。</li> <li>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、局内に周知する。</li> <li>○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、愛媛県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。</li> </ul>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、愛媛県労働局に相談しつつ、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。</li> <li>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、障害に関する理解を促進する研修の受講案内を行い、参加を募る。</li> </ul>

<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</li> <li>○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。</li> <li>○フレックスタイム制の活用を検討するとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を検討する。</li> <li>○時間単位の年次有給休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を検討する。</li> </ul>
<p>4. その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、建設工事等請負業者選定にあたって格付けを行う際に加点評価する。</li> </ul>