

障がい者活躍推進計画

機関名	上下水道課
任命権者	隠岐の島町公営企業管理者
計画期間	令和2年度から令和6年度までの5年間とする。
上下水道課における障がい者雇用に関する課題	職員の任用管理は町長部局が一括して行っており、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	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	なし
取組内容	
1. 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として、上下水道課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、町長部局と共同で障がいのある職員の相談窓口を総務課職員係に設置する。</p> <p>○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、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。</p>
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障がい等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合には、障害者雇用推進者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。
3. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○相談窓口への相談のほか、障がいの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。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、本人等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> <p>○定期的な面談（人事評価面談の活用等）の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がいのある職員となった者をいう。）について、円滑な職務復帰のために必</p>

	<p>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。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</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等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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>