

つくば市下水道事業障害者活躍推進計画

機関名	つくば市下水道事業
任命権者	つくば市下水道事業管理者（つくば市長）
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日
つくば市下水道事業における障害者雇用に関する課題	つくば市下水道事業においては、全ての職員が市長事務部局からの出向者であり、独自の職員採用は行っていない。 したがって、他部局からの出向により障害のある職員が配置された際に適正かつ適切な対応が取れるよう、つくば市職員の人事管理を行っている市長事務部局と積極的に連携を図りながら、取組を進めていく必要がある。
目標	
(1) 採用に関する目標	障害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	不本意な離職者を生じさせないため、障害に対する理解を促進する。
(3) 満足度（ワーク・エンゲージメント）・理解度に関する目標	物理的側面（職場における作業環境等）、心理的な側面（職場における相談環境等）それぞれの満足度が高くなるよう、障害に対する理解を促進する。
取組内容	
1. 推進体制の整備	
(1) 庁内検討体制の整備	○必要に応じて全任命権者の人事担当課長及び関係課長で構成する「障害者活躍推進検討チーム」に参加し、取組状況の確認・検証を行う。 ○人事管理については、市長事務部局が主体的に行っていることから、障害者雇用推進者として市長事務部局と同一の人事課長を選任する（令和元年12月2日に人事課長を選任済）。 ○人事課が実施する職員アンケート結果を参考に取組へ反映する。
(2) 相談体制の整備	○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、労働局が開催するものなど、必要となる講習や研修を受講させる。
(3) 障害理解の促進	○市長事務部局が実施する、障害の理解促進に向けた取組に積極的に参加する。
2. 職務の選定・創出	
(1) 管理監督者等との定期面談の実施	○障害のある職員の希望に応じて、人事評価における面談とは別に、定期的な面談を実施し、現在担当している業務との適合や配慮事項について確認する。必要に応じて、担当業務の見直し等の改善を行い、業務との適切なマッチングを推進する。
(2) 職員アンケートの	○人事課が実施する職員アンケート結果を参考に、障害のある職員が身体的、精神的な負荷を感じることなく、それぞれの障害特性に応

実施	じて能力を発揮できる職務を検討する。
3. 職場環境の整備	
(1) 職務環境	○その障害特性に応じ、執務室内におけるコピー機やキャビネット等の位置を見直すなど、障害のある職員にとって移動しやすい職場環境を整えていく。
(2) 就労支援機器等の整備	○その障害特性に応じ、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の導入など、障害の特性を踏まえた体制整備を推進する。
(3) 管理監督者や人事担当者との面談実施	○管理監督者や人事担当者が、障害のある職員と定期的に面談を行うことで、一人一人の障害特性や能力、業務に対する希望、職場環境における課題等を確認し、働きやすい環境の整備に向け、合理的配慮の提供を行う。
(4) 多様な働き方の推進	○テレワークや時差出勤などの活用が可能な職員については、制度の活用を促進する。また、年次休暇や特別休暇の取得を促進し、障害に係る通院と仕事の両立を支援する。
4. 採用・育成等	
(1) インターンシップ・職場実習	○人事課が実施するインターンシップや職場実習について、下水道事業でも積極的に受け入れる。 ○また、障害者を対象とした説明会の開催や職場見学会等の実施についても積極的に協力していく。
(2) キャリア形成	○人事課で主催する職員研修のほか、外部研修も積極的に活用し、職員の実務能力や専門性の向上、業務に対する意欲を高めることを促進していく。 ○管理監督者や人事担当者が、障害のある職員と定期的に面談を行うことで、一人一人の障害特性や能力、業務に対する希望、職場環境における課題等を確認し、働きやすい環境の整備に向け、合理的配慮の提供を行う。
5. 優先調達等	
(1) 障害者就労施設等への発注等	○障害者優先調達推進法に基づき、優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努める。