

水戸市障害者 活躍推進計画

令和3年3月

水戸市長
水戸市教育委員会
水戸市上下水道事業管理者
水戸市消防長
水戸市議会議長
水戸市農業委員会会长
水戸市代表監査委員
水戸市選挙管理委員会委員長

本計画と水戸市組織の関係について

機関名	任命権者	部局名	法定雇用率 算定単位	障害者職業 生活相談員	計画内容
水戸市長	水戸市長	市長部局			
水戸市議会	水戸市議会議長	水戸市議会 事務局	合算して 算定(※)	総務部 人事課長	採用に関する目標は、採用業務を担当する水戸市長が設定し、その他は共通の目標を設定
水戸市 選挙管理委員会	水戸市 選挙管理委員会	水戸市選挙管理 委員会事務局			
水戸市監査委員	水戸市代表監査委員	水戸市監査委員 事務局			
水戸市教育委員会	水戸市教育委員会	水戸市教育委員会 事務局、 水戸市教育機関	単独算定	教育部 教育企画 課長	採用に関する目標を設定し、その他は水戸市長と共通の目標を設定
水戸市農業委員会	水戸市農業委員会	水戸市農業委員会 事務局	(※)に合算し て算定	総務部 人事課長	採用に関する目標は、採用業務を担当する水戸市長が設定し、その他は共通の目標を設定
水戸市消防本部	水戸市消防長	水戸市消防本部	算定除外		採用に関する目標は設定していない。その他は共通の目標を設定
水戸市上下水道局	水戸市上下水道 事業管理者	水戸市上下水道局	単独算定		採用に関する目標を設定し、その他は水戸市長と共通の目標を設定

機関名	水戸市長
任命権者	水戸市長
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	水戸市においては、令和2年6月1日時点の障害者任免状況通報書において、法定雇用率を達成している。今後も法定雇用率を下回ることのないように努めるとともに、引き続き障害のある職員が活躍できるよう、更なる体制整備に取り組むことが課題である。
目標	
①採用に関する目標	<p>(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率を達成する。 (参考) 令和2年6月1日時点の実雇用率 2.98% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法) 每年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
③障害への理解の促進に関する目標	<p>新規採用職員及び新任係長を対象に障害のある方への理解を深める研修を実施する。 (評価方法) 每年の研修参加状況により把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員として人事課長を選任する（令和元年11月29日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員を中心に、実施状況の点検・見直し等を毎年度行う。 ○当該計画の実施状況の点検・見直しを行う際に、課題に応じて、組織外の関係機関（茨城労働局、水戸公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター等）と連携しながら解決を目指す。 ○実施状況の点検・見直し等を行う職員の人選については、人事異動等に伴い、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○新規採用職員及び新任係長に、年に1回、障害のある方への理解を深める研修を実施する。（再掲） ○障害のある方への理解が深まるよう、年に1回、庁内グループウェア掲示板で啓発を行う。 ○障害者職業生活相談員又は人事担当職員に、国等が実施する障害者に関するセミナーを受講させる。
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"> ○新規採用時の面接、自己申告書及び所属長ヒアリング等の機会を通じて、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて人事配置に反映させる。

3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○障害のある職員からの要望を踏まえ、必要と認められる拡大読書器や音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○人事異動時等に障害のある職員が望む場合に、所属長は面談を行い、障害者職業生活相談員等と協議し、必要な配慮等を行うための措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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>○採用選考に当たり、障害のある方からの要望を踏まえ、点字での筆記試験の実施や面接における手話通訳者の配置等、障害特性への配慮を行う。</p> <p>○インターンシップの中で、障害のある学生の受入れを積極的に行う。</p> <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>○障害のある職員からの要望を踏まえ、可能な範囲内で勤務時間の割振変更や早出遅出勤務の活用を促進する。</p> <p>○障害のある職員に必要な通院の際は、時間単位の年次有給休暇や療養休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	○障害のある職員からの要望を踏まえ、実践的研修やキャリアアップにつながる研修を実施する。
(5) その他の人事管理	<p>○障害のある職員が希望する場合には、求めに応じて所属長が定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○在職中に疾病・事故等により障害のある職員となった場合には、円滑な職場復帰のための必要な職務選定、通院や働き方への配慮等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、厚生労働省が作成した「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害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	○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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	水戸市議会
任命権者	水戸市議会議長
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	水戸市議会事務局においては、職員総数が15人程度の小規模な機関であり、全ての職員が他機関からの出向者であるため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。これまで大きな問題が生じていないため、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	独自に職員採用を実施しておらず、障害のある方に限定した採用の予定がないことから、「障害のある方の雇用の推進に関する理解を促進する」ことを目標とする。
②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) 人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理
③障害への理解の促進に関する目標	新規採用職員及び新任係長を対象に、水戸市人事課が実施する障害のある方への理解を深める研修を受講させる。 (評価方法) 毎年の研修参加状況により把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者職業生活相談員として水戸市人事課長が兼務する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、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。
(2) 人材面	○新規採用職員及び新任係長に、年に1回、水戸市人事課が実施する障害のある方への理解を深める研修を受講させる。（再掲）
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用時の面接、自己申告書及び所属長ヒアリング等の機会を通じて、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて人事配置に反映させる。
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○障害のある職員からの要望を踏まえ、必要と認められる拡大読書器や音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。 ○人事異動時等に障害のある職員が望む場合において、障害者職業生活相談員等が、本人及び所属長と面談を行い、必要な配慮等を行うための措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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。
(2) 働き方	○障害のある職員からの要望を踏まえ、可能な範囲内で勤務時間の

	<p>割振変更や早出遅出勤務の活用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や療養休暇における障害のある職員の通院休暇の利用を促進する。</p>
(3) キャリア形成	<p>○障害のある職員からの要望を踏まえ、実践的研修やキャリアアップにつながる研修を実施する。</p>
(4) その他の人事管理	<p>○障害のある職員が希望する場合には、求めに応じて所属長が定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○在職中に疾病・事故等により障害のある職員となった場合には、円滑な職場復帰のための必要な職務選定、通院や働き方への配慮等の取組を行う。</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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

機関名	水戸市選挙管理委員会
任命権者	水戸市選挙管理委員会
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	水戸市選挙管理委員会事務局は、職員総数が4人程度の小規模な機関であり、全ての職員が他機関からの出向者であるため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。これまで大きな問題が生じていないため、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	独自に職員採用を実施しておらず、障害のある方に限定した採用の予定がないことから、「障害のある方の雇用の推進に関する理解を促進する」ことを目標とする。
②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) 人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理
③障害への理解の促進に関する目標	新規採用職員及び新任係長を対象に、水戸市人事課が実施する障害のある方への理解を深める研修を受講させる。 (評価方法) 毎年の研修参加状況により把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者職業生活相談員として水戸市人事課長が兼務する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、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。
(2) 人材面	○新規採用職員及び新任係長に、年に1回、水戸市人事課が実施する障害のある方への理解を深める研修を受講させる。（再掲）
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○新規採用時の面接、自己申告書及び所属長ヒアリング等の機会を通じて、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて人事配置に反映させる。
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○障害のある職員からの要望を踏まえ、必要と認められる拡大読書器や音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。 ○人事異動時等に障害のある職員が望む場合において、障害者職業生活相談員等が、本人及び所属長と面談を行い、必要な配慮等を行うための措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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。
(2) 働き方	○障害のある職員からの要望を踏まえ、可能な範囲内で勤務時間の

	<p>割振変更や早出遅出勤務の活用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や療養休暇における障害のある職員の通院休暇の利用を促進する。</p>
(3) キャリア形成	<p>○障害のある職員からの要望を踏まえ、実践的研修やキャリアアップに繋がる研修を実施する。</p>
(4) その他の人事管理	<p>○障害のある職員が希望する場合には、求めに応じて所属長が定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○在職中に疾病・事故等により障害のある職員となった場合には、円滑な職場復帰のための必要な職務選定、通院や働き方への配慮等の取組を行う。</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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

機関名	水戸市監査委員
任命権者	水戸市代表監査委員
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	水戸市監査委員事務局においては、職員総数が7人程度の小規模な機関であり、全ての職員が他機関からの出向者であるため、これまで障害のある方に限定した募集・採用は行っていない。これまで大きな問題が生じていないため、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	独自に職員採用を実施しておらず、障害のある方に限定した採用の予定がないことから、「障害のある方の雇用の推進に関する理解を促進する」ことを目標とする。
②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) 人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理
③障害への理解の促進に関する目標	新規採用職員及び新任係長を対象に、水戸市人事課が実施する障害者への理解を深める研修を受講させる。 (評価方法) 毎年の研修参加状況により把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者職業生活相談員として水戸市人事課長が兼務する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、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。
(2) 人材面	○新規採用職員及び新任係長に、年に1回、水戸市人事課が実施する障害のある方への理解を深める研修を受講させる。（再掲）
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○新規採用時の面接、自己申告書及び所属長ヒアリング等の機会を通じて、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて人事配置に反映させる。
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○障害のある職員からの要望を踏まえ、必要と認められる拡大読書器や音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。 ○人事異動時等に障害のある職員が望む場合において、障害者職業生活相談員等が、本人及び所属長と面談を行い、必要な配慮等を行うための措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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。

(2) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○障害のある職員からの要望を踏まえ、可能な範囲内で勤務時間の割振変更や早出遅出勤務の活用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や療養休暇における障害のある職員の通院休暇の利用を促進する。
(3) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○障害のある職員からの要望を踏まえ、実践的研修やキャリアアップに繋がる研修を実施する。
(4) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○障害のある職員が希望する場合には、求めに応じて所属長が定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○在職中に疾病・事故等により障害のある職員となった場合には、円滑な職場復帰のための必要な職務選定、通院や働き方への配慮等の取組を行う。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	水戸市教育委員会
任命権者	水戸市教育委員会
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	水戸市教育委員会においては、令和2年6月1日時点の障害者任免状況通報書において、法定雇用率を達成している。このため、今後も法定雇用率を下回ることのないように努めるとともに、引き続き障害のある職員が活躍できるよう、更なる体制整備に取り組むことが課題である。
目標	
①採用に関する目標	(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率を達成する。 (参考) 令和2年6月1日時点の実雇用率 2.71% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
②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、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理
③障害への理解の促進に関する目標	新規採用職員及び新任係長を対象に障害のある方への理解を深める研修を実施する。 (評価方法) 每年の研修参加状況により把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員として教育企画課長を選任する（令和2年1月29日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員を中心に、実施状況の点検・見直し等を毎年度行う。 ○当該計画の実施状況の点検・見直しを行う際に、課題に応じて、組織外の関係機関（茨城労働局、水戸公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター等）と連携しながら解決を目指す。 ○実施状況の点検・見直し等を行う職員の人選については、人事異動等に伴い、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○新規採用職員及び新任係長に、年に1回、障害のある方への理解を深める研修を実施する。（再掲） ○障害のある方への理解が深まるよう、年に1回、庁内グループウェア掲示板で啓発を行う。 ○障害者職業生活相談員又は人事担当職員に、国等が実施する障害者に関するセミナーを受講させる。
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"> ○新規採用時の面接、自己申告書及び所属長ヒアリング等の機会を通じて、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているか

	の点検を行い、必要に応じて人事配置に反映させる。
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ○障害のある職員からの要望を踏まえ、必要と認められる拡大読書器や音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。 ○人事異動時等に障害のある職員が望む場合において、障害者職業生活相談員等が、本人及び所属長と面談を行い、必要な配慮等を行うための措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○採用選考に当たり、障害のある方からの要望を踏まえ、点字での筆記試験の実施や面接における手話通訳者の配置等、障害特性への配慮を行う。 ○インターンシップの中で、障害のある学生の受入れを積極的に行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害のある職員からの要望を踏まえ、可能な範囲内で勤務時間の割振変更や早出遅出勤務の活用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や療養休暇における障害のある職員の通院休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○障害のある職員からの要望を踏まえ、実践的研修やキャリアアップにつながる研修を実施する。
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○障害のある職員が希望する場合には、求めに応じて所属長が定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○在職中に疾病・事故等により障害のある職員となった場合には、円滑な職場復帰のための必要な職務選定、通院や働き方への配慮等の取組を行う。 ○本人が希望する場合には、厚生労働省が作成した「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害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。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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等を通じて、障害者の活

躍の場の拡大を推進する。

機関名	水戸市農業委員会
任命権者	水戸市農業委員会
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	水戸市農業委員会事務局においては、職員総数が12人程度の小規模な機関であり、全ての職員が他機関からの出向者であるため、これまで障害のある方に限定した募集・採用は行っていない。これまで大きな問題が生じていないため、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	独自に職員採用を実施しておらず、障害のある方に限定した採用の予定がないことから、「障害のある方の雇用の推進に関する理解を促進する」ことを目標とする。
②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) 人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理
③障害への理解の促進に関する目標	新規採用職員及び新任係長を対象に、水戸市人事課が実施する障害者への理解を深める研修を受講させる。 (評価方法) 毎年の研修参加状況により把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者職業生活相談員として水戸市人事課長が兼務する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3ヶ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。
(2) 人材面	○新規採用職員及び新任係長に、年に1回、水戸市人事課が実施する障害のある方への理解を深める研修を受講させる。（再掲）
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用時の面接、自己申告書及び所属長ヒアリング等の機会を通じて、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて人事配置に反映させる。
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○障害のある職員からの要望を踏まえ、必要と認められる拡大読書器や音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。 ○人事異動時等に障害のある職員が望む場合において、障害者職業生活相談員等が、本人及び所属長と面談を行い、必要な配慮等を行うための措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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。

(2) 働き方	○障害のある職員からの要望を踏まえ、可能な範囲内で勤務時間の割振変更や早出遅出勤務の活用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や療養休暇における障害のある職員の通院休暇の利用を促進する。
(3) キャリア形成	○障害のある職員からの要望を踏まえ、実践的研修やキャリアアップにつながる研修を実施する。
(4) その他の人事管理	○障害のある職員が希望する場合には、求めに応じて所属長が定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○在職中に疾病・事故等により障害のある職員となった場合には、円滑な職場復帰のための必要な職務選定、通院や働き方への配慮等の取組を行う。
4. その他	
	○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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	水戸市消防本部
任命権者	水戸市消防長
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	水戸市消防本部においては、これまで障害のある方に限定した募集・採用は行っていない。消防吏員は、障害者雇用促進法第38条第1項の規定により障害者の採用について適用除外されている。
目標	
①採用に関する目標	機関の特殊性により障害のある方に限定した採用の予定がないことから、「障害のある方の雇用の推進に関する理解を促進すること」を目標とする。
②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) 人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理
③障害への理解の促進に関する目標	新任係長を対象に、水戸市人事課が実施する障害者への理解を深める研修を受講させる。 (評価方法) 毎年の研修参加状況により把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者職業生活相談員として水戸市人事課長が兼務する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、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。
(2) 人材面	○新任係長に、年に1回、水戸市人事課が実施する障害のある方への理解を深める研修を受講させる。（再掲）
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用時の面接、自己申告書及び所属長ヒアリング等の機会を通じて、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて人事配置に反映させる。
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○障害のある職員からの要望を踏まえ、必要と認められる拡大読書器や音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。 ○人事異動時等に障害のある職員が望む場合において、障害者職業生活相談員等が、本人及び所属長と面談を行い、必要な配慮等を行うための措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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。
(2) 働き方	○障害のある職員からの要望を踏まえ、可能な範囲内で勤務時間の割振変更や早出遅出勤務の活用を促進する。

	○時間単位の年次有給休暇や療養休暇における障害のある職員の通院休暇の利用を促進する。
(3) キャリア形成	○障害のある職員からの要望を踏まえ、実践的研修やキャリアアップに繋がる研修を実施する。
(4) その他の人事管理	○障害のある職員が希望する場合には、求めに応じて所属長が定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○在職中に疾病・事故等により障害のある職員となった場合には、円滑な職場復帰のための必要な職務選定、通院への配慮、働き方等の取組を行う。
4. その他	
	○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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	水戸市上下水道局
任命権者	水戸市上下水道事業管理者
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	水戸市上下水道局においては、令和2年6月1日時点の障害者任免状況通報書において、法定雇用率を達成している。今後も法定雇用率を下回ることのないように努めるとともに、引き続き障害のある職員が活躍できるよう、更なる体制整備に取り組むことが課題である。
目標	
①採用に関する目標	(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率を達成する。 (参考) 令和2年6月1日時点の実雇用率 2.34% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
②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、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理
③障害への理解の促進に関する目標	新規採用職員及び新任係長を対象に、障害者への理解を深める研修を実施する。 (評価方法) 每年の研修参加状況により把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者職業生活相談員として人事課長を選任する（令和元年11月29日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員を中心に、実施状況の点検・見直し等を毎年度行う。 ○当該計画の実施状況の点検・見直しを行う際に、課題に応じて、組織外の関係機関（茨城労働局、水戸公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター等）と連携しながら解決を目指す。 ○実施状況の点検・見直し等を行う職員の人選については、人事異動等に伴い、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	○新規採用職員及び新任係長に、年に1回、障害のある方への理解を深める研修を実施する。（再掲） ○障害のある方への理解が深まるよう、年に1回、庁内グループウェア掲示板で啓発を行う。 ○障害者職業生活相談員又は人事担当課の管理監督職員に、国等が実施する障害者に関するセミナーを受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用時の面接、自己申告書及び所属長ヒアリング等の機会を通じて、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているか

	の点検を行い、必要に応じて人事配置に反映させる。
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○障害のある職員からの要望を踏まえ、必要と認められる拡大読書器や音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○人事異動時等に障害のある職員が望む場合において、障害者職業生活相談員等が、本人及び所属長と面談を行い、必要な配慮等を行うための措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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>○採用選考に当たり、障害のある方からの要望を踏まえ、点字での筆記試験の実施や面接における手話通訳者の配置等、障害特性への配慮を行う。</p> <p>○インターンシップの中で、障害のある学生の受け入れを積極的に行う。</p> <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>○障害のある職員からの要望を踏まえ、可能な範囲内で勤務時間の割振変更や早出遅出勤務の活用を促進する。</p> <p>○障害のある職員に必要な通院の際は、時間単位の年次有給休暇や療養休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	○障害のある職員からの要望を踏まえ、実践的研修やキャリアアップに繋がる研修を実施する。
(5) その他の人事管理	<p>○障害のある職員が希望する場合には、求めに応じて所属長が定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○在職中に疾病・事故等により障害のある職員となった場合には、円滑な職場復帰のための必要な職務選定、通院や働き方への配慮等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、厚生労働省が作成した「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害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。時間単位の年次有給休暇や療養休暇における障害のある職員の通院休暇の利用を促進する。</p>
4. その他	

○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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。