

障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日 策定

令和7年4月1日 改訂



機関名	鳥取市水道局
任命権者	鳥取市水道事業管理者
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）
鳥取市水道局における障がい者雇用に関する課題	○令和 6 年 6 月 1 日時点で法定雇用率が未達成となっている（法定雇用障害者人数は達成）。今後、予定されている法定雇用率の引上げに対応していくため、引き続き計画的な採用を行う。 ○働きやすい職場環境整備のさらなる充実を図る。
目標	
① 採用に関する目標	【法定雇用率】 3.00%(令和 6 年 4 月 1 日～) ※経過措置として令和 8 年 6 月 30 日までの間は 2.80% ○法定雇用率の達成及び維持 （評価方法）毎年任免状況通報により把握、進捗管理
② 定着に関する目標	○早期の離職者を出さない
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障がい者雇用推進者として、総務課長を選任する。 ○組織内（障がい者雇用推進者、総務係長、所属長）に相談窓口を設置し、庁舎内掲示等により周知する。 ○組織外の関係機関（公共職業安定所、障がい者就労・生活支援センター等）と必要に応じて情報共有を行う。 ○「障がい者仕事サポーター養成講座」や各団体が主催する障がい者に関する講座、研修会に積極的に参加する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障がいのある職員からの要望や障がい特性等を踏まえ、適正な配置を行うとともに、定期的に業務の選定や職務の創出について検討を行う。また、業務の適切なマッチングができているかの点検を行う。
3. 障がい者を推進するための環境整備・人事管理	○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した庁舎整備や就労支援機器の購入の検討を行う。 ○所属による定期的な面談及び随時面談を実施し、必要な配慮等の把握を行い、措置を講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障がい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。 ○採用試験実施時における必要な配慮を行う。 ○採用選考に当たっては、障がい特性に配慮した選考方法を

	実施する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・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。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院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がい者就労施設等への発注を積極的に行い、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。