

備南水道企業団における障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

備南水道企業団
企業長 伊 東 香 織

備南水道企業団における障害者活躍推進計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規定に基づき、企業長が策定する障害者活躍推進計画である。

機関名	備南水道企業団
任命権者	企業長 伊 東 香 織
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
企業団における障害者雇用に関する課題	当企業団は、現在在職する常勤職員は12名で、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。 現在、身体障害者である職員が在籍しているが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないところだが、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	在職する雇用障害者数を下回らない。
(2) 定着に関する目標	なし（今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。）
取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	ア 障害者雇用推進者として事務課長を選任する。 イ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、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、資格認定講習を受講させる。 ウ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、事務課に障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	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、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方等について検討する。
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	ア 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。 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。 イ 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。
(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，障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>