

春日那珂川水道企業団障害者活躍推進計画

1) 目的

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者である職員がその有する能力を有効に発揮し、職業生活において活躍できるよう定めるものである。

2) 任命権者

この計画における任命権者は企業長とする。

3) 計画期間

この計画の計画期間は、令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）とする。

2) 現状及び課題

春日那珂川水道企業団は、職員総数が49人（令和2年4月1日予定。再任用短時間勤務職員を含む。）の機関で、計画の始期において現在1名の障害者を雇用している。採用、定着状況は順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取り組みが必要である。

3) 目標

① 採用

在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。

② 定着

不本意な離職者を生じさせない。

③ ワークエンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）

毎年度、職場等の満足度に関する調査アンケートを実施し、全体評価として「満足」または「やや満足」を目指す。

④ キャリア形成

新たな職域の開拓を目指す

4) 取組内容

① 障害者の活躍を推進する体制整備

a) 組織面

○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。

○障害者の生活相談員（総務係長）を選任する。

○障害者の就業相談員（所属の係長または上司）を選任する。

○選任した推進者等は、庁内掲示板等で周知する。

b) 人材面

○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、福岡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 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○定期的な面談を行い、障害者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、必要に応じて職務の選定及び創出について検討する。

○障害者である職員から身体障害等により従来の業務遂行が困難となった相談があった場合は、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 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

a) 職務環境

○新規に障害者を採用したときは、定期的に面談を実施し、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

b) 採用・募集

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限る。
- ・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。

c) 働き方

○時間単位の年次有給休暇や傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

d) キャリア形成

○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

e) その他の人事管理

○3か月に1回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調管理を行う。

5) 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。