

春日那珂川水道企業団障害者活躍推進計画

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 条第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、春日那珂川水道企業団企業長が策定する法定計画です。

機関名：春日那珂川水道企業団

任命権者：春日那珂川水道企業団 企業長

計画期間：令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）

障害者雇用に関する課題：

春日那珂川水道企業団は、職員総数が 47 人（令和 7 年 4 月 1 日予定。再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員を含む。）の組織で、計画の始期において現在 2 名の障害者を雇用している。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。

目標

①採用に関する目標

〔実雇用率〕（各年 6 月 1 日時点）

（各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上

（参考）令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率：4.16%

⇒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

不本意な離職者を生じさせない。

⇒毎年度末、当該年度採用者の定着状況を把握・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。

(2) 人材面

障害者職業生活相談員に選任された者等について、厚生労働省や福岡労働局が開催する講習やセミナーを積極的に受講させる。

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

(1) 職務環境

- 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。

(2) 募集・採用

- 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。

(3) 働き方

- 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4) 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。

(5) その他の人事管理

- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成などの取り組みを行う。

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等の推進等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号）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。