

障がい者活躍推進計画

機関名	福岡地区水道企業団
任命権者	企業長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
福岡地区水道企業団における障がい者雇用に関する課題	<p>福岡地区水道企業団においては、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>また、職員の中に障がい者が在籍しているが、大きな課題は生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らない。</p> <p>（評価方法）毎年 of 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。</p> <p>（評価方法）毎年 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に障がい者である職員の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用推進者として総務部長を選任する。 ・障がい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、労働局が開催する公務部門向け障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい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及び創出について検討する。</p>
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>相談窓口への相談のほか、定期的実施している人事評価面談の際、障がい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。</p> <p>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。</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"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。

	<ul style="list-style-type: none"> ・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>国等による障がい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等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>