

北千葉広域水道企業団障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

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項の規定により、以下のとおり北千葉広域水道企業団障害者活躍推進計画を定める。

機関名	北千葉広域水道企業団
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）
企業団における障害者雇用に関する課題	当企業団においては、令和2年3月31日現在、法定雇用率を達成できているものの、今後の障害者の定年退職等により、法定雇用率を満たさなくなることから、障害者に限定した職員の募集・採用の検討が必要となる。
目標	
(1) 採用に関する目標	引き続き法定雇用率以上の障害者雇用を継続することに努めるべく、障害者に限定した募集・採用について検討するとともに、通常の採用試験においては、障害者への合理的配慮について検討を加えるなど、障害者の応募も念頭において募集を行うこととする。 (評価方法) 毎年任免状況通報により把握・管理
(2) 定着に関する目標	障害者である職員について、不本意な離職者を極力生じさせないように努めることとする。 (評価方法) 毎年任免状況通報時期に、障害者である職員の定着状況を把握・管理

取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として総務調整室の長を選任する。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、職員に周知する。
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>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である職員から相談があった場合は、当該職員が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こととする。</p>
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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こととする。 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こととする。 ○ 募集・採用に当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえ、障害の種類や程度に応じた合理的配慮に努めることとする。
(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こととする。</p>