

佐賀西部広域水道企業団障がい者活躍推進計画

機関名	佐賀西部広域水道企業団
任命権者	佐賀西部広域水道企業団 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)
佐賀西部広域水道企業団における障がい者雇用に関する課題	<p>佐賀西部広域水道企業団では、障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、これまで障がいのある人を対象とした採用試験の実施など、障がい者の雇用促進等に取り組んできた。その結果、法定雇用障がい者数を達成しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えている。</p> <p>しかしながら、今後より一層の障がい者である職員が活躍しやすい職場づくりのため、障がいの特性に応じた必要な配慮等を把握しながら、更なる体制整備や各種取組を検討していく必要がある。</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) 毎年の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>不本意な離職を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法) 毎年の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職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障がいの特性に配慮し、必要に応じて施設の整備などの措置を講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、加重的な負担とならない範囲で適切に実施する。 ○上司による面談の機会を設け、必要な配慮等を把握し、障がいのある職員の状況に応じて、勤務時間の設定や休暇の取得について柔軟に対応するなど、継続的に必要な措置を講じる。
2.障がい者の職員募集及び採用等	<ul style="list-style-type: none"> ○採用前の事前面談を実施するなど、障がいのある職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認する。 ○職場環境や業務内容を事前に確認できるようにするため、本人の希望がある場合には、任用開始前に、企業団の仕事を体験する機会をつくる。 ○募集・採用における取扱いについては、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」等を十分に踏まえて対応する。
3.障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ○新規採用後、定期的に面談を行い障がい者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を

	<p>行う。</p> <p>○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、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>
4.障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○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>○新規に採用した障がい者については、定期的に面談により必要な配慮等を把握し、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。 ・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受入れを実施する。 <p>○中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい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、キャリア形成等の取組を行う。</p>
5.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>