

## 阪神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第7条の3の規定に基づき、以下のとおり阪神水道企業団障害者活躍推進計画を定める。

### 1. 機関名

本計画を定める機関の名称は、阪神水道企業団である。

### 2. 任命権者

本計画を定める機関の任命権者は、阪神水道企業団企業長である。

### 3. 計画期間

本計画の計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

### 4. 阪神水道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過去に、法定雇用率を達成できていないという課題があった。そのため障害者の採用に努めた結果、現在では法定雇用率を達成している。

また、経年化した施設が多いため、バリアフリー化が不十分であるという課題がある。その対策の一環として、令和元年度において本庁舎にエレベーターや自動ドアを設置した。

### 5. 目標

#### (1) 採用に関する目標

常に法定雇用率を達成できるよう、必要に応じて障害者採用を行うこととする。

※ 評価方法 毎年の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努めることとする。

※ 評価方法 毎年の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。

## 6. 取組内容

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として総務部長を選任する。
  
- 障害者職業生活相談員として総務課長を選任する。また、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させることとする。
  
- 障害者職業生活相談員及び総務課職員係を、障害者である職員の相談先として、電子掲示板等により周知する。
  
- 障害者雇用担当部署の職員を、兵庫労働局等が開催する障害者雇用関係の説明会等に参加させることとする。

### (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

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。

### (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 上記相談先への相談のほか、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。
  
- 上記の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、以下のような取扱いは行わないこととする。
  - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
  
  - ・ 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の受入れを実施する。

## 7. 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こととする。