

愛知中部水道企業団 障害者活躍推進計画

| | | |
|--------------------------|--|--|
| 機関名 | 愛知中部水道企業団 | |
| 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） | |
| 愛知中部水道企業団における障害者雇用に関する目標 | 愛知中部水道企業団においては、令和2年3月31日現在、法定雇用率を満たしているため、引き続き法定雇用率の見直し等に対応し、法定雇用率以上の障害者雇用を継続する。 | |
| ①採用に関する目標 | 法定雇用率以上の障害者雇用を継続する。 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：3.00% （評価方法）毎年の障害者任免状況通報により管理をする。 | |
| ②定着に関する目標 | 下記の取組内容を通じて定着を促進し、不本意な離職を極力生じさせない。 | |
| 取組内容 | | |
| | 1 障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| | 組織面 | ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、愛知労働局、名古屋東公共職業安定所）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。 |
| | 2 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 | ○障害者と業務の適切なマッチングができているか、年に1回以上ヒアリングを実施する。 |
| | (2)募集・採用 | ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ○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。 |
| | (3)働き方 | ○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇等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。 |