

坂戸、鶴ヶ島水道企業団 障害者活躍推進計画

(令和7年～11年度)



令和7年4月

坂戸、鶴ヶ島水道企業団

I 計画策定にあたって

1 策定の趣旨

令和元年6月の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されたとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

坂戸、鶴ヶ島水道企業団では、令和2年4月1日から令和7年3月31日までを計画期間とした坂戸、鶴ヶ島水道企業団障害者活躍推進計画を作成し、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを目指し、取り組んできました。

計画期間の満了に伴い、取組内容の見直しを行うとともに、障害のある職員一人ひとりが能力を有効に発揮でき、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう引き続き取り組んでいくため、「坂戸、鶴ヶ島水道企業団障害者活躍推進計画（第2期）」を策定するものです。

なお、本計画は、障害者雇用促進法第7条の3に基づく法定計画となります。

2 計画の対象

本計画の対象となる障害のある職員とは、障害者雇用促進法第2条第1項の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難なもの）をいいます。

3 計画期間

障害者活躍推進計画作成指針では、計画期間について「各機関の実情に応じて、概ね2年間から5年間とすることが望ましい」とされています。

障害者雇用の促進は、時間をかけて取り組んでいくことが重要であることから、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間の計画期間とします。

なお、計画期間内においても、法律や指針、社会情勢等に大きな変化があった場合や毎年度の実施状況を点検し、必要に応じて見直しを行います。

4 周知・公表

策定した計画は、全ての職員に対してグループウェア等を通じて周知するとともに、企業団ホームページに掲載して公表します。計画の改定等を行った際、目標の達成状況等についても、周知・公表します。

Ⅱ 坂戸、鶴ヶ島水道企業団における障害者雇用に関する課題

当企業団における障害者雇用の取組については、平成4年度に身体障害者の採用を開始しており、令和4年度からは、障害者を対象とした採用試験を実施し、現在に至るまで人材確保に努めています。

令和6年4月1日から地方公共団体における障害者法定雇用率は2.8%となっており、法定雇用率を達成している状況です。地方公共団体の法定雇用率は、令和8年7月1日からは3.0%となります。

当企業団の令和6年6月1日現在の雇用率は3.85%であるが、現在雇用している障害者については、高年齢層に達し、退職する時期が迫ってきている職員がいることから、法定雇用率を達成するため、計画的な障害者の採用を進めていくことが必要です。

また、現在任用している職員だけでなく、新たに採用していく職員においても、障害を理由とした不本意な離職を生じさせないように、障害のある職員の定着及び活躍のため、その職員の障害特性や能力に配慮した職場環境づくりなど、各種取組みが必要となります。

Ⅲ 目標

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。

実雇用率 令和11年6月1日時点 3.00%以上

参考 令和6年6月1日時点 3.85%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握、進捗管理

2 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

採用年度の年度末における定着率 100%

参考 令和5年度定着率 常勤 ー %

※ 計画期間内に障害者を採用した場合の目標とします。令和5年度の障害者の採用はありませんでした。

(評価方法) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

IV 障害者の活躍推進に向けた取組

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課長を選任します。（令和2年4月1日から選任済）
- 障害のある職員が同僚・上司・人事担当者に対し、業務内容や人事制度等、職業生活に関して相談しやすくなるよう、サポート体制を整える。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は埼玉労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限ります。）。必要に応じ、eラーニングの受講を紹介します。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 勤務する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているのかを点検し、必要に応じて改善等の検討を行います。

3 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

- 障害者の要望等を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。
- 新規に採用した障害者については定期的に面談等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ます。
- 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、適切、可能な範囲で実施します。

(2) 募集・採用

- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 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、病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- 本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、技能向上研修等の教育訓練を受講できるようにします。
- 中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。

(5) その他の人事管理

- 定期的な面談の設定および必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調管理を行います。
- 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討します。
- 中途障害者について、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います。
- 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

4 その他

- 関係法令等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援及び配慮に努める。