

# 坂戸、鶴ヶ島水道企業団障害者活躍推進計画に基づく

## 取組の実施状況の公表（令和7年度実績）

障害者活躍推進計画		令和7年度実施状況
目標		
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。	令和7年6月1日現在における実雇用率は1.89%であり、法定雇用率（2.8%）を下回っている。
定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。	離職者は生じていない。
取組内容		
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する。	障害者雇用推進者として総務課長を選任した。
	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。	本計画を全職員に周知し協力を求めるとともに、上司による定期的な面談等により相談体制を確保している。
障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	定期的な面談において、障害のある職員の能力や相性を踏まえ、業務が適切にマッチングしているかの確認を行い、必要に応じて職務の選定・創出について検討を行う。	定期的な面談のほか、職務に関する希望調査等を実施し、職員の意見、要望等を確認している。
障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	職員採用にあたっては、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。	職員採用にあたって、左記の取扱いは行っていない。 (障害者の採用実績無し)
	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する。	労働基準法第39条第7項の規定に基づく年次有給休暇の時季指定、通知文書による夏季休暇（特別休暇）の計画的な取得促進、対象職員に対する妻の出産に伴う休暇及び妻の産前産後の育児参加休暇（特別休暇）取得推奨など、各種休暇の取得促進に取り組んでいる。
	本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。	研修の実施にあたっては、本人の希望等を踏まえ、対応している。
	所属長が毎年度定期に実施する面談の際、障害のある職員の状況把握・体調配慮を行い、職員からの要望を踏まえつつ継続的に必要な措置を講じるよう努める。	所属長による定期的な面談において対応しているが、特に必要な措置は生じていない。
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。	関係法令等に基づき、適切な支援及び配慮に努めている。
取組の実施状況の点検結果	取組内容については概ね計画どおり対応しているが、障害者雇用率は法定雇用率を下回っている。	

	また、点検結果を踏まえ、計画の見直し・修正を行った。
--	----------------------------