

岩手中部水道企業団障害者活躍推進計画

1. 計画の目的

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）に基づき、障害者が職業生活においてその意欲と能力を十分に発揮できる職場環境を整備することを目的とする。

2. 計画の期間

令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行うこととする。

3. 計画の推進体制

障害者を含めたすべての職員が理解を深め、この計画に取り組むために、数値目標の達成状況の点検や評価等を定期的の実施し、実情を踏まえながら計画の見直しを行い、障害者の活躍推進を図る。

4. 前期目標の結果と現状の把握

【目標 1】

令和 7 年 3 月 31 日までに 2 人以上の障害者を職員として任用する。

令和 7 年 3 月 31 日現在における障害者雇用率の数値は以下のとおり。（見込み）

（1） 障害者雇用率

法定雇用率	算定基礎労働者数	雇用すべき 障害者の人数	障害者の数
2.8%	81.5 人	2 人	2 人

→法定雇用率を満たしている。

【目標 2】

令和 6 年度末の職場定着率を 100%とする。

令和 6 年度末現在における職場定着率の数値は以下のとおり。（見込み）

（2） 職場定着率

採用 1 年後の定着率	平均勤続年数
100%	6.5 年

→職場定着率 100%を維持している。

5. 課題

現在岩手中部水道企業団は令和6年6月1日現在で、法定雇用率を満たしている状態にあるが、今後も法定雇用率を満たしたうえで、障害者が能力を十分に発揮し、長期に定着できるよう組織体制を整備していく必要がある。

6. 目標

	目標	評価方法
(1)採用に関する目標	各年度末時点の法定雇用率を満たす採用数の確保。	毎年度の任免状況通報書により把握及び進捗状況管理を行う。
(2)定着に関する目標	障害のある職員の不本意な離職者を生じさせないようにする。	毎年度の任免状況通報のタイミングで、障害のある職員の定着状況を把握する。
(3)ワークエンゲージメント（働きがい）に関する目標	障害のある職員が仕事にやりがいを感じ、生き生きと働くことができているか等を把握するための面談を年2回以上実施する。	定期的な面談の機会を活用する等所属長が毎年度2回以上面談を行うこととし、その実施状況を把握する。

7. 障害者の活躍を推進する体制整備

- (1) 法第78条に基づき、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために、障害者雇用推進者を選任する。（現在総務課長を選任済み）
- (2) 法第79条に基づき、5人以上の障害者を雇用する場合は障害者職業生活相談員を選任する。

8. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- (1) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出
 - ア 障害のある職員の能力、状況や希望を踏まえ、自己申告書を活用しながら負担なく遂行できる職務の選定及び創出を行う。
- (2) 活躍しやすい職場体制の整備
 - ア 環境整備として、事務所内のバリアフリー対策を講じる。
 - イ 福祉車両や音声読み上げソフト・点字ソフト等の就労支援機器、手話通訳者等の補助者の配置など障害特性を考慮した体制の整備を行う。
 - ウ 定期的な面談やその他適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

(3) 募集及び採用

ア 募集及び採用に当たっては、下記のような不適切な取り扱いを行わない。

(ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

(イ) 自力で通勤できることといった条件を設ける。

(ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

(エ) 「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。

(オ) 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

(4) 働き方

ア 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

イ 必要に応じて時差出勤などの制度拡充を検討する。

(5) その他の人事管理

ア 定期的な面談などを通じた状況把握・体調配慮に努める。

イ 中途障害者（在職中に疾病・事故などにより障害者となったもの）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等を行う。

9. その他

- (1) 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に関する法律（平成 24 年法律第 50 号）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します。

以上