

第2期十勝中部広域水道企業団障害者活躍推進計画

令和7年4月 策定

具体的な計画の内容（具体的な推進事項）

機関名	十勝中部広域水道企業団	
任命権者	十勝中部広域水道企業団企業長	
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）	
十勝中部広域水道企業団における障害者雇用に関する状況	十勝中部広域水道企業団は、職員総数が令和7年4月時点で障害者の法定雇用義務が生じる36人に満たない程度の小規模な機関であり、これまで障害者に限定した募集・採用並びに体制整備は特段行っていないが、十勝中部広域水道企業団全体として体制を整備しているところである。	
目標		
① 採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用者数又は法定雇用率を満たすこと （参考）令和6年6月1日時点の在籍職員数により、障害者の法定雇用義務は生じていない。	
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 （評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録等を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。	
③ 満足度に関する目標	【満足度の全体評価】前計画期間の平均の数値を下回らない （評価方法）毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。 ※機関（任命権者）別の公表は、特に小規模な機関において障害者の個人情報特定されるおそれがあるため、十勝中部広域水道企業団全体としての目標を設定するもの。	
取組内容		
1. 障害者の活躍を推進する体制整備		
	(1)組織面	○障害者雇用推進者として総務課長（空席の場合は企業局長）を選任。 ○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. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○障害者から定期的にアンケート調査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る。 ○なお、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。
	(2)募集・採用	○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。
4. 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。 ○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、工事入札に関わる格付け等の算定において加点する。