

# 第2期帯広市公営企業障害者活躍推進計画

令和7年3月 策定

具体的な計画の内容（具体的な推進事項）

機関名	帯広市公営企業
任命権者	帯広市公営企業管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
帯広市公営企業における障害者雇用に関する状況及び課題	<p>帯広市公営企業においては、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者一人ひとりが就業し同一の職場に長期に定着するとともに、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮することができるよう、令和2年4月1日から令和7年3月31日を計画期間とする帯広市公営企業障害者活躍推進計画を作成し、帯広市全体として積極的な採用活動を行ってきたことにより、障害者雇用促進法に基づく特例認定を受ける3部局（市長・教育・水道）合算で令和3年度から6年度まで法定雇用率を達成している。</p> <p>こうした状況から、帯広市公営企業における障害者の雇用は概ね順調と考えているが、一方で採用後における勤務時間や業務内容の柔軟性が乏しく、障害のある方が持つ特性等に十分な対応が出来ていないことが課題となっていることから、配置の際にそれぞれの特性や事情を考慮しながら勤務時間や業務内容を決定するなどの取り組みを進めている。</p> <p>今後も法定雇用率の引き上げが予定されていることから、障害者である職員の活躍と持続的な法定雇用率達成のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であると考えます。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>（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</p> <p>（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率 2.87%（法定雇用率2.80%） ※本来は任命権者ごとに法定雇用率を上回る基準の障害者を雇用することが求められているが、本市では令和2年に障害者雇用促進法に基づく特例認定を受けており、3部局（市長・教育・水道）の数値を合算して判断することとなる。</p> <p>（評価方法）毎年 の 任 免 状 況 通 報 に よ り 把 握 ・ 進 捗 管 理 。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年 の 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 。</p>
③ 満足度に関する目標	<p><b>【満足度の全体評価】</b> 前計画期間の平均の数値を下回らない</p> <p>（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。</p> <p>※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 が 特 定 さ れ る お そ れ が あ る た め 、 帯 広 市 全 体 と し て の 目 標 を 設 定 す る も の 。</p>

取組内容		
1. 障害者の活躍を推進する体制整備		
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として上下水道部企画調整監を選任。</p> <p>○障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者、各任命権者の組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、障害者である職員に参画を呼びかける。</p> <p>○「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回以上開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>	
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者又は選任予定の者について、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、速やかに北海道労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
	<p>○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。</p>	
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	<p>○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。</p> <p>○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。</p>	
(2) 募集・採用	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>	
(3) その他の人事管理	<p>○職場への長期定着に向け、本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等（外部アドバイザー、医療機関、特別支援学校など）と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>	
4. その他		
	<p>○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。</p> <p>○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。</p>	