

坂戸市障害者活躍推進計画

（ 令和7 ～ 11年度 ）



令和7年3月

坂 戸 市 長

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。

坂戸市では、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市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、「坂戸市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 策定の主体

障害者の雇用の拡大や活躍推進に坂戸市全体で取り組むために、各任命権者が連携して計画を策定します。

4 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年間を計画期間とします。

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。

5 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、市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 坂戸市における障害者雇用に関する課題

本市における障害者雇用の取組については、昭和56年度に身体障害者の採用を開始しており、平成29年度からは、身体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。

また、令和元年度の職員採用試験からは、障害者を対象とした採用試験において身体障害者に加え知的障害者及び精神障害者も受験することが出来ることとしました。

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%となっていますが、本市の令和6年6月1日現在の雇用率は2.98%であり、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%となるため、引き続き全ての任命権者が一体となって取組を進める必要があります。

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、障害者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 【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 2.98%

(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 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 — %
非常勤 50.0%

※ 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年度常勤職員で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

- 3 ワークエンゲージメントに関する目標

職場等の満足度に関するアンケートにおいて「全体評価」及び「障害への配慮」

で「満足」「やや満足」と回答した者の割合 初年度のデータを上回る。

参考 令和5年度全体評価 81.3%

令和5年度障害への配慮 62.5%

(評価方法) 在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。

※ 計画期間内に障害者を採用した場合の目標とします。

- 4 キャリア形成に関する目標 本人の希望を踏まえ、障害者が担当する職務を拡大する。

(評価方法) 人事記録を元に把握・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

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として人事担当部署の責任者(職員課長)を選任します。(令和元年12月1日から選任済)
- 障害者職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活に関する相談窓口となり、相談しやすい環境を整えます。
- 障害者雇用推進者や組織・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、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかけます。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)について、埼玉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ます。
- 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

- 現に勤務する障害者や今後採用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。
- 大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者を対象とした職場実習を積極的に行います。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者等を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めます。
- 正規職員での採用に加え、弾力的な勤務時間で就労が可能な会計年度任用職員として障害者を採用します。

(3) 働き方

- フレックスタイム制、時差通勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度が利用できるように制度整備に努めます。
- 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。また、任期付きの非常勤職員等については、任期終了まで残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談の実施及び書面

を作成する) ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。

(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財政措置を検討します。
- 中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。)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

- 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、障害者が活躍できる場の拡大を推進します。