

加須市障害者活躍推進計画 【第2期】

令和7年2月

加 須 市 長

加 須 市 議 会 議 長

加 須 市 教 育 委 員 会

加須市選挙管理委員会

加須市代表監査委員

加 須 市 農 業 委 員 会

目 次

I 基本的事項	1
1 計画策定の趣旨	
2 策定主体	
3 計画の期間	
4 周知・公表	
5 障害者の範囲	
6 障害者雇用に関する課題	
II 計画の目標	2
1 採用に関する目標	
2 定着に関する目標	
3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	
III 取組内容	3
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
4 その他	

I 基本的事項

1 計画策定の趣旨

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正が行われ、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、「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」を策定することが義務付けられました。

これを受け、本市では令和3年3月に「加須市障害者活躍推進計画」を策定し、障害者雇用率の達成と障害者である職員が活躍できる職場環境の整備に取り組んできました。

令和6年度末で計画期間の終期を迎えることから、これまでの取組の振り返りと障害者雇用における動向の変化を加味した「加須市障害者活躍推進計画（第2期）」を策定するものです。

2 策定主体

本市では、各任命機関を含めた加須市全体で障害者の活躍推進に向けた取り組みを進めるため、各任命権者の連名で計画を作成します。

なお、計画の実施にあたっては、各任命機関が自律的に取り組みます。

機関名	市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局
任命権者	市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会

3 計画の期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）

4 周知・公表

（1）職員に対する計画の周知

計画を策定又は改定した際には、全ての職員に対し周知します。

（2）公表

計画を策定又は改定した際には、市ホームページで公表します。

また、計画の取組状況や目標の達成等についても、毎年度公表します。

5 障害者の範囲

本計画の対象となる障害者である職員とは、障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に掲げる障害者であり、具体的には、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職員をいいます（非常勤職員を含む）。

6 障害者雇用に関する課題

本市では、本計画の第1期期間（令和2～6年度）のうち令和2年度、令和6年度の障害者雇用率が法定雇用率を下回っており、安定した雇用率を維持できていません。

さらに、地方公共団体における障害者の法定雇用率は、令和8年7月1日から3.0％に目標が引き上げられることとなり、会計年度任用職員を含めた積極的な採用活動を行っていく必要があります。

また、採用した職員が職場に定着し、長期にわたって活躍できるよう、その障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指し、更なる体制整備や各種取組を進める必要があります。

Ⅱ 計画の目標

本市の計画における取組目標は以下のとおりです。

1 採用に関する目標

【目標】

各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上とする。

- ・令和6年4月1日から 2.8％
- ・令和8年7月1日から 3.0％

※障害者雇用促進法第42条第1項により特例認定を受けているため、市長部局と教育委員会の合算値となる。

【評価方法】

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

2 定着に関する目標

【目標】

- ① 職場環境を理由とした不本意な離職者を極力生じさせない。
- ② 当該年度に採用した職員の当該年度末における定着率について、前年度を上回る。

【評価方法】

- ① 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。（任期満了退職の非常勤職員は対象から除外）
- ② 毎年度末に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。

3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【目標】

前年度と同等以上の水準を確保する。

【評価方法】

毎年6月1日時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。

Ⅲ 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

（1）組織面及び人材面

ア 障害者雇用推進者の選任

各任命機関（各任命権者）に次の障害者雇用推進者を選任することで、障害者雇用に関する責任体制を明確にし、障害者雇用の促進及び適正な雇用管理を行います。

また、各任命機関の障害者雇用推進者と財政部局及び福祉部局が連携し、障害者雇用率の達成と障害者である職員が活躍できる職場環境の整備に取り組むほか、年に1回、定期的に計画の進行管理を行います。

【障害者雇用推進者】

任命機関	障害者雇用推進者を担う職
市長部局	総務部職員課長
市議会	議会事務局議事課長
市教育委員会	生涯学習部教育総務課長
市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局次長
市農業委員会	農業委員会事務局次長

イ 障害者職業生活相談員の選任

総務部職員課に障害者職業生活相談員を配置し、任命機関に関わらず障害のある職員の職業生活全般についての相談窓口とします。

なお、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。）については、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」を受講します。

ウ 産業医等との連携

身体や心の健康相談として、産業医による相談の利用を促進します。

エ 外部機関との連携

障害者雇用の推進にあたっては、必要に応じて埼玉労働局やハローワークなど外部機関との連携を図ります。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・毎年度実施している自己申告書により、職員本人の特性や能力、希望等を把握し、必要に応じて面談を行うなど、可能な範囲で業務との適切なマッチングを図っていきます。
- ・新規採用職員については、採用前の面接を通して、本人の特性や能力、希望等を把握

し、職務の選定及び創出について検討を行うものとし、可能な範囲で業務との適切なマッチングを図っていきます。

・障害状況の変化により、従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

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

- ・アンケート調査及び自己申告等により、障害のある職員からの要望を踏まえ、より働きやすい職場環境の整備に取り組めます。
- ・新規に採用した障害者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じます。
- ・予算を必要とする整備については、合理的配慮として可能な範囲で措置を講ずるよう努めます。
- ・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も、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

職員の採用にあたっては、厚生労働省が示している障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針等を踏まえたうえで対応します。

また、採用選考にあたっては、障害者からの要望を踏まえ、可能な範囲で障害特性に配慮した選考方法を工夫します。

ア 障害特性に配慮した募集・採用の実施

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こと
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること
- ・「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こと
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること

イ 会計年度任用職員としての採用

正規職員の採用に加え、弾力的な勤務時間（パートタイム）で勤務が可能な会計年度任用職員として障害者を採用します。

なお、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の採用に努めます。

ウ 年齢要件

年齢要件の拡大に努めます。

(3) 働き方

- ・年次有給休暇や各種休暇が取得しやすい働き方を促進します。
- ・パートタイム会計年度任用職員については、障害の特性に配慮した柔軟な勤務形態を促進します。

(4) キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を推進します。

また、研修の受講については、研修会場での机の配置など受講しやすい環境整備に努めます。

(5) その他の人事管理

- ・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。）については、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等に努めます。
- ・離職者に対しては可能な範囲で離職理由を聴取・分析し、職場環境の改善等に努めます。

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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。