

第二次川越市障害者活躍推進計画

川 越 市

目 次

I	計画の策定に当たって	1
II	計画の対象及び期間	2
III	計画の推進体制	2
IV	実施状況の点検及び公表	2
V	本市の障害者雇用の現状と課題	3
VI	計画の目標	5
VII	障害者である職員の活躍を推進するための取組	6
1	体制の整備	6
2	職務の選定・創出	7
3	職場環境の整備	8
4	人事管理	8
5	障害者優先調達推進法に基づく優先調達	10

I 計画の策定に当たって

国や地方公共団体の公務部門における障害者雇用を巡っては、令和元年6月に、障害者の雇用を一層促進することを目的として「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」といいます。）の改正が行われ、本改正を受けて、本市では令和3年3月に令和3年度から令和7年度までを計画期間とする「川越市障害者活躍推進計画（以下「第一次計画」といいます。）」を策定しました。

第一次計画においては、障害者である職員が障害特性や個性に応じて能力を発揮し、いきいきと働くことができる職場づくりのため、相談体制の整備や採用前後における面談の実施、障害のある会計年度任用職員による業務集約等の取組を実施し、令和5年度以降は障害者雇用率が法定雇用率を上回る等、一定の成果を上げることができました。

ここで、第一次計画の計画期間が令和7年度末で終了することから、目標や取組等の計画内容について必要な見直しを行い、次期計画である「第二次川越市障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画により、法定雇用率の達成はもとより、障害者とその能力や適性を生かしながらいきいきと働くことができる職場づくりのための取組を引き続き進めてまいります。

令和8年3月

川 越 市 長
川 越 市 議 会 議 長
川越市選挙管理委員会
川越市代表監査委員
川 越 市 教 育 委 員 会
川 越 市 農 業 委 員 会
川越市上下水道事業管理者

II 計画の対象及び期間

1 計画の対象

本計画の対象となる障害者である職員とは、障害者雇用促進法第2条第1号の障害者（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者）をいいます。

※ 障害者手帳の所持者に限りません。

※ 会計年度任用職員等の正規職員以外の職員を含みます。

2 計画の期間

本計画では、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。なお、計画期間内においても、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。

III 計画の推進体制

この計画の実施に当たっては、「川越市障害者である職員の活躍の推進に関する委員会」が中心となり、各任命権者の機関の人事担当と連携を図りながら進めていきます。

IV 実施状況の点検及び公表

この計画の実施状況については、「川越市障害者である職員の活躍の推進に関する委員会」において年度ごとに把握し、点検・評価を実施した上で、その後の取組の実施や計画の見直しに反映していきます。

また、前年度における実施状況について、市ホームページ等により公表します。

V 本市の障害者雇用の現状と課題

1 障害者雇用率及び障害者である職員の採用状況

第一次計画では、採用に関する目標として、「各年度6月1日時点の法定雇用率を達成すること」を目標に掲げており、当該目標に対する達成状況は次のとおりです。

〔各年度6月1日時点の障害者雇用率〕

年度	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	達成状況
令和3年度	2.60%	2,991.5人	72人	2.41%	未達成
令和4年度	2.60%	3,013人	71.5人	2.37%	未達成
令和5年度	2.60%	3,067.5人	81.5人	2.66%	達成
令和6年度	2.80%	3,095人	93.5人	3.02%	達成
令和7年度	2.80%	3,118.5人	91人	2.92%	達成

第一次計画期間中においては、令和3年度及び令和4年度は目標を達成することはできませんでしたが、令和5年度以降は法定雇用率を達成することができました。

また、第一次計画期間中における障害者を対象とした正規職員および会計年度任用職員の採用状況については、次のとおりです。

〔障害者を対象とした採用試験における採用状況〕

採用年度	正規職員の採用者数	会計年度任用職員の採用者数
令和3年度	2人	0人(0人)
令和4年度	1人	4人(0人)
令和5年度	8人	8人(4人)
令和6年度	7人	7人(6人)

※ 会計年度任用職員の採用者数における括弧内の数字は、前年度中も任用があった職員数を表示しています。

障害者を対象とした採用試験の採用者数については、ここ数年、採用試験の実施回数を増やすほか、令和5年度からは障害のある会計年度任用職員による業務集約の取組を開始し、障害者の雇用の促進を図ったことから増加傾向にあります。

しかしながら、地方公共団体の法定雇用率は、令和8年7月以降3.0%に引き上げられることから、法定雇用率の達成に向けて、引き続き、人材確保が求められます。

2 障害者である職員の職場定着の状況

第一次計画では、定着に関する目標として、令和6年3月に計画の一部改正を行い、新たに「不本意な離職^(※)を生じさせない」を目標として追加しました。当該目標に対する令和5年度及び令和6年度の達成状況については、いずれも不本意な離職は生じさせず、目標を達成することができました。

また、第一次計画期間中に障害者を対象とした採用試験で採用した職員の採用1年後の定着率については、次のとおりです。

(※) 不本意な離職とは、本人の責によらない職場環境（就労支援、職務内容等）への不適応を理由とした離職のことをいいます。

〔障害者である職員の採用1年後の定着率〕

対象年度	採用1年後の定着率
令和3年度	100%
令和4年度	100%
令和5年度	88.9%
令和6年度	81.8%

民間企業の障害者を対象とした求人における就職後1年間の平均定着率が70.4%^(※)であることから、本市における障害者である職員の1年間の定着率は民間企業の定着率よりも高い水準にあります。

第一次計画においては、相談体制の整備や採用前後における面談の実施等により、職場環境とのマッチングや心身の状況、職務・職場についての状況等を把握し、必要に応じた配慮を行う等の取組により、高い定着率を維持することができました。

引き続き、法定雇用率の達成に向けて、採用後の定着率を高い水準で維持するためには、全ての任命権者が一体となって本計画に基づく取組を推進する必要があります。

(※)「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29年度「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター」)の民間(障害者求人)における就職後1年間の定着率より

VI 計画の目標

本計画においては、目標を次のとおり定め、各任命権者が一体的にその達成に向けて取り組むこととします。

① 当該年6月1日時点の法定雇用率を達成します

【指 標】 実雇用率(各年6月1日時点)

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握し、進捗管理を行います。

※ 任免状況通報制度の対象とならない、市長、上下水道事業管理者及び教育委員会以外の任命権者においては、雇用率に係る目標は対象ではありませんが、本計画に掲げる取組については、全ての任命権者が一体となって推進してまいります。

② 採用1年後の定着率を100%とし、不本意な離職を生じさせない

【指 標】 障害者を対象とした採用試験で採用された職員(会計年度任用職員を含む。)の次の数値

- ・採用1年後の定着率
- ・採用後1年以内に不本意な離職をした者の人数

【評価方法】 毎年の任免状況通報時に、前年度中における採用後1年以内の職員の定着状況を把握します。また、離職をした職員がいる場合には、併せてその理由を把握します。

VII 障害者である職員の活躍を推進するための取組

1 体制の整備

(1) 計画推進体制の整備

① 「障害者雇用推進者」の設置

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、「障害者雇用推進者」を選任し、障害者雇用の推進に係る責任者として位置づけます。

② 「川越市障害者である職員の活躍の推進に関する委員会」における検証

この計画の推進に当たっては、関係部長及び関係課長により構成される「川越市障害者である職員の活躍の推進に関する委員会」を設置し、その下に実務担当者会議として当該委員会を構成する者の部課署の担当者及び障害を有する職員数名によるワーキンググループを置きます。これら委員会等によって、各任命権者間で連携を図りながら、毎年度、実施状況について把握・点検及び公表を行うこととします。

③ 障害者である職員の意見の反映

障害者である職員に対し、障害者である職員の活躍の推進に関する取組についてアンケート等を実施し、その内容を各種の取組に反映します。

(2) 相談体制の整備

① 「障害者職業生活相談員」の設置

障害者雇用促進法第79条第1項の規定に基づき、障害者である職員が5人以上いる任命権者の人事所管部署に「障害者職業生活相談員」を配置し、障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行います。

	<p>② 多様な相談窓口の確保と連携</p> <p>市長部局、上下水道局及び教育委員会の人事所管部署における相談のほか、産業医や保健師による健康相談、外部専門家によるメンタルヘルス相談やハラスメント相談の実施など、相談内容に応じた専門性を有する多様な相談窓口の確保を図ります。</p> <p>また、ハローワークや「川越市民サービスステーション」内の「障害者総合相談支援センター」等の障害者の就労を支援する機関との連携・協力により、対応に係るノウハウの共有や助言を得て相談対応の充実に努めます。</p>
	<p>(3) 意識啓発・理解促進</p> <p>① 職員向け啓発資料の周知</p> <p>障害に関する配慮事項等を掲載した資料等を職員に周知し、職員の障害に対する理解の促進を図ります。</p> <p>② 職員向け研修の実施</p> <p>障害についての基礎知識や職務を行う上での配慮事項等に関する研修を実施します。</p> <p>③ 国等の外部機関が実施する講座等の活用</p> <p>職員の障害に対する理解の促進を図るため、国等の外部機関が実施する「障害者雇用促進セミナー」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（e - ラーニング版）」等の各種研修・講座の利用について積極的に案内を行います。</p>
<p>2 職務の選定・創出</p>	
	<p>① 採用前における面談の実施</p> <p>人事担当部署において障害のある採用内定者に採用前の面談を実施し、障害者一人ひとりの障害特性や能力、職務上の配慮事項等を確認し、適した職場配置等について検討します。</p> <p>② 採用後における面談の実施</p> <p>採用後においても、各職場において、人事評価等の面談の機会を通じて、定期的に障害者一人ひとりの障害特性や能力、職務上の配慮事項等を把握し、業務との適切なマッチングについて検討します。</p> <p>また、市長部局、上下水道局及び教育委員会の人事所管部署において、</p>

採用から一定期間を経過した障害者である職員に対する定期面談や、本人が希望する場合等には随時面談を実施し、採用後の職場での状況や職務上の配慮事項等を把握します。

③ 職務の選定及び創出に係る調査の実施

計画的な職員採用や障害特性を踏まえた業務との適切なマッチングの観点から既存業務の切り出しや複数作業の集約による新規業務の創出を推進するため、必要に応じて各所属に対するアンケート調査等を実施します。

④ 障害のある会計年度任用職員による業務集約の実施

障害者雇用の継続的な促進及び法定雇用率の達成を図るため、全庁の簡易な業務を集約し、障害のある会計年度任用職員がその業務を担う取組を実施します。

3 職場環境の整備

① 施設の整備

建物等の新設、改修時等において、障害特性や障害者である職員からの要望を踏まえ、多目的トイレ、スロープ、エレベーター等の施設の整備について検討します。

② 就労支援機器等の導入

障害特性や障害者からの要望を踏まえ、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト、音声認識ソフト等の就労支援機器の導入について検討します。

③ 事務手順の明確化

作業マニュアルやチェックリストの作成等により事務手順の明確化を図ります。

4 人事管理

(1) 募集・採用時の配慮

① 職員募集の実施に際しての配慮

募集要件について、特定の障害を排除するなど、個別に合理的配慮を検討することなく一律に応募を制限しないよう、適切に取り扱います。

また、市のホームページに職員採用に係る募集案内等を掲載する

際には、ウェブアクセシビリティ（高齢者や障害者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること）の確保を図り、障害者が必要な情報を得られるようにします。

② 職員採用試験の実施に際しての配慮

受験者からの要望に基づき、点字や拡大文字による受験のほか、手話通訳者の配置など、採用試験の実施に当たって合理的な配慮を行います。

③ 職場実習・職場見学の実施

インターンシップにおける障害のある学生の受け入れや、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を実施します。

また、入庁後のギャップを減らすため、障害者を対象とした採用試験の受験者の内、希望者に対して「業務説明・職場見学会」を実施します。

(2) 働き方における配慮

① 各種休暇制度の利用促進

治療と仕事の両立の観点から、年次有給休暇や病気休暇の適切な利用を促進します。

② 在職中に疾病・事故等により障害を負った職員への配慮

在職中に疾病・事故等により障害を負った職員に対して、市長部局、上下水道局及び教育委員会の人事所管部署による面談等により、障害特性や職務上の配慮事項等を把握し、必要な配慮を行います。

(3) キャリア形成に向けた取組

① 研修を通じた能力向上

階層別研修や、各種の専門研修等を通じて、職務に必要な知識・技術等の習得及び専門性の向上を図ります。

② 研修受講に当たっての配慮

車椅子に対応した会場の手配や視覚障害者について拡大文字による資料作成など、研修受講に当たり必要な配慮を行います。

(4) 人事異動等における配慮

① 心身の状況等の把握に係る面談の実施

自己申告書等の内容を踏まえて、必要に応じ、市長部局、上下水道局及び教育委員会の人事所管部署等において面談を実施し、職場環境とのマッチング等の視点にも配慮し、心身の状況や職務・職場についての意見等の把握に努めます。

5 障害者優先調達推進法に基づく優先調達

① 障害者就労施設等からの物品調達等の充実

「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。