

第2期行田市障がい者活躍推進計画

令和7年2月

行田市

目 次

| | | |
|-----|-------------------------------|----|
| I | 計画策定の趣旨 | 1 |
| II | 基本的事項 | |
| | (1)策定主体 | 2 |
| | (2)計画期間 | 2 |
| | (3)取組状況の公表 | 2 |
| | (4)障がい者の範囲 | 2 |
| III | 本市における障がい者雇用の状況 | |
| | (1)障がい者雇用率 | 3 |
| | (2)障がい者雇用人数 | 3 |
| | (3)職場定着率 | 4 |
| | (4)職場満足度 | 5 |
| IV | 本市における障がい者雇用の課題 | |
| | (1)雇用率及び雇用人数に関する課題 | 6 |
| | (2)職場定着率及び職場満足度に関する課題 | 6 |
| V | 目標 | |
| | (1)採用に関する目標 | 7 |
| | (2)定着に関する目標 | 7 |
| | (3)満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標 | 7 |
| | (4)キャリア形成に関する目標 | 7 |
| VI | 取組内容 | |
| | (1)障がい者の活躍を推進する体制整備（組織面及び人材面） | 8 |
| | (2)障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | 9 |
| | (3)障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | 9 |
| | (4)その他 | 10 |

本計画における「障害」の標記については、法律名や法令等に基づく制度や組織名等の固有名詞など、特に定めがある場合を除き、「障がい」としています。

I 計画策定の趣旨

行田市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、令和 2 年 4 月に行田市障がい者活躍推進計画を策定し、法定雇用率の達成及び維持はもとより、障がい者である職員が障がいの特性や個性に応じてその能力を存分に発揮できるよう、職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んでまいりました。

この間、国及び地方自治体における障がい者雇用を巡っては、令和 4 年の障害者雇用促進法の改正により、事業主の責務として、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置についても明確化されたところです。

また、令和 6 年 3 月に策定された「第 5 期行田市障がい者計画」においても、公的機関の雇用の促進として、市職員等への障がい者の積極的な雇用が明記されています。

障がい者雇用を進める上では、単に障がい者の就業や職場への定着を図るだけでなく、障がい者が障がい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すことが必要となります。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、本市の政策立案における障がい者の参画拡大の観点からも重要であるだけでなく、多様性を尊重し、障がいの有無にかかわらず、互いに支え合い、地域においていきいきと暮らしていける社会の実現や行政サービスの向上の観点からも重要です。

こうした状況及び第 1 期計画の取組実績や課題を踏まえ、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間で計画期間とした第 2 期計画を策定するものです。今後につきましては、第 2 期計画のもと、障がい者である職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、積極的に取り組んでまいります。

Ⅱ 基本的事項

(1) 策定主体

障がい者の雇用の拡大や活躍推進に市全体で取り組むために、各任命権者が連携して本計画を策定することとします。

なお、本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。

| 任命権者 | 任命機関 |
|---------|----------|
| 市長 | 市長部局 |
| 消防長 | 消防本部 |
| 教育委員会 | 教育委員会 |
| 市議会議長 | 議会事務局 |
| 選挙管理委員会 | 選挙管理委員会 |
| 代表監査委員 | 監査委員事務局 |
| 農業委員会 | 農業委員会事務局 |

(2) 計画期間

本計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

なお、目標の達成状況等により、適宜、必要な見直しを行うこととします。

(3) 取組状況の公表

本計画に基づく取組の実施状況や目標に対する実績等について毎年度状況を把握し、その結果を公表することとします。

(4) 障がい者の範囲

本計画の対象となる職員は、障害者雇用促進法第2条第1号に掲げる障害者である職員であり、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。）。

Ⅲ 本市における障がい者雇用の状況

(1) 障がい者雇用率

本市における各年度の障がい者雇用率及び法定雇用率並びに達成状況は表1のとおりです。

本市の障がい者雇用率は、第1期計画を策定した当初（令和2年度及び令和3年度）、法定雇用率を下回っていましたが、令和4年度以降は法定雇用率を満たす雇用率を維持しています。

【表1】 本市の障がい者雇用率及び法定雇用率並びに達成状況 (単位：%)

| 年 度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|---------------|----------------|----------------|---------------|---------------|-----------|
| 障がい者雇用率 A | 1.55 | 2.06 | 2.61 | 2.71 | 2.80 |
| 法定雇用率 B | 2.50 | 2.60 | 2.60 | 2.60 | 2.80 |
| A-B (達成状況) | -0.95 (未達成) | -0.54 (未達成) | +0.01 (達成) | +0.11 (達成) | 0 (達成) |

※市長部局と教育委員会の合算値（障害者雇用促進法第42条第1項の特例認定を受けているため）

(2) 障がい者雇用人数

第1期計画の採用に関する目標は、「在籍する障がい者数が、前年度を下回らないようにする。」であり、各年度の障がい者雇用人数及び目標達成状況は表2のとおりです。

これまで、障がい者雇用人数を確保するため、会計年度任用職員を募集する際に、4ページの表3のとおり面接会を実施し、雇用を希望する者に対し職務内容や職場環境等を説明するだけでなく職場での配慮事項の確認などを行っています。

こうした取組を継続的に行った結果、令和5年度以外の年度では、目標である前年度以上の雇用人数を確保しています。

【表2】 各年度4月1日時点における実雇用人数及び目標達成状況 (単位：人)

| 年 度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|----------------|----------|-----------|------------|-------------|------------|
| 人 数 | 6 | 6 | 10 | 9 | 10 |
| 対前年度増減(目標達成状況) | — (—) | 0 (達成) | +4 (達成) | -1 (未達成) | +1 (達成) |

※市長部局と教育委員会の合算値（障害者雇用促進法第42条第1項の特例認定を受けているため）

【表3】会計年度任用職員の募集に当たっての面接会実施回数

| 年 度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 回 数 | 4回 | 3回 | 1回 | 1回 | 1回 |
| 採用人数 | 2人 | 4人 | 0人 | 2人 | 1人 |

(3) 職場定着率

第1期計画の定着に関する目標は、「任用6か月以内の離職及び不本意な離職を極力生じさせないようにする。」であり、各年度の任用6か月以内の職場定着率、障がい者雇用による採用者数及び任用6か月以内の離職者数は表4のとおりです。

令和5年度については、任用6か月以内の離職者が1名生じましたが、それ以外の年度では、任用6か月以内の離職者は生じていません。

また、職場への定着を図るためには、障がいの有無にかかわらず、職員としての資質や能力の向上が求められることから、表5のとおり接遇などの研修を実施しています。

【表4】各年度の職場定着率、任用6か月以内の離職者数及び目標達成状況

(単位：人)

| 年 度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|-------------------|-----------|-----------|----------|------------|-----------|
| 任用6か月以内の 職場定着率 | 100% | 100% | — | 50% | 100% |
| 採用者数 | 2 | 4 | 0 | 2 | 1 |
| 離職者数 (目標達成状況) | 0 (達成) | 0 (達成) | 0 (—) | 1 (未達成) | 0 (達成) |

【表5】研修の実施状況及び目標達成状況

| 年 度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|------------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| 実施状況 (目標達成状況) | 未実施 (未達成) | 未実施 (未達成) | 実施 (達成) | 実施 (達成) | 実施 (達成) |
| 内 容 | — | — | 接遇 | 接遇 | 接遇 |
| 受講者数 | — | — | 5人 | 5人 | 5人 |

※令和2年度及び3年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため未実施

(4) 職場満足度

第1期計画の満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標は、「職場満足度が前年度を上回るようにする。」であり、障がい者雇用にて採用した職員を対象とした職場満足度アンケート調査における「満足」及び「やや満足」の回答割合は表6のとおりです。

職場満足度については、令和3年度は前年度を上回ったものの、令和4年度以降は前年度の割合を維持する形となっていますが、80%を超える高い満足度となっています。

【表6】障がい者雇用にて採用した職員の職場満足度

| 年 度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|------------------|----------|--------------|------------|------------|------------|
| 回答人数 | 4人 | 6人 | 7人 | 6人 | 7人 |
| 割 合 | 65% | 83% | 83% | 83% | 83% |
| 対前年度増減 (達成状況) | — (—) | +18% (達成) | 0 (未達成) | 0 (未達成) | 0 (未達成) |

※各年度アンケート調査結果（「満足」「やや満足」の全体割合）

【参考】アンケートの設問（各項目について満足度を回答）

- ①現在の所属で働いていることについての全体評価
- ②現在の業務内容
- ③現在の業務量
- ④相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法など）
- ⑤勤務する上での障がいへの配慮（障がいの特性を考慮した業務分担など）
- ⑥受講したい研修内容
- ⑦給与、勤務条件、福利厚生、人事異動に対する要望

IV 本市における障がい者雇用の課題

(1) 雇用率及び雇用人数に関する課題

本市の障がい者雇用率は、第1期計画策定当初（令和2年度及び令和3年度）、法定雇用率を下回っていましたが、第1期計画に基づく取組を推進し、継続的な採用を行ってきた結果、令和4年度以降は法定雇用率を満たす雇用率を確保しています。

また、障がい者雇用にて採用した雇用人数については、令和6年度の実雇用人数は10人（3ページの表2のとおり）で、令和2年度の6人から4人増加しています。

しかし、第1期計画策定以降、障がい者雇用にて採用した職員は全て会計年度任用職員であり、常勤職員については、各年度の職員採用試験において、一般事務職「障がい者枠」を設けて募集を行ったものの、内定辞退等の理由により、実際の採用にはつながっていません。

地方公共団体における障がい者の法定雇用率は、令和8年7月1日から現行の目標の2.8%が3%に引き上げられることから、引き続き常勤職員の採用に努めながら、会計年度任用職員についても積極的な採用を行っていく必要があります。

(2) 職場定着率及び職場満足度に関する課題

積極的な採用活動により、単に障がい者の雇用人数を増やし、法定雇用率を満たすだけでなく、障害の特性や個性に応じて能力が発揮できる環境を構築し、障がい者の職場に対する満足度を高めることで、職場への定着を図っています。

職場への定着率については、4ページの表4のとおり、令和5年度において任用6か月以内の離職者が1名生じましたが、それ以外の年度では任用6か月以内の離職者は生じていません。

また、職場の満足度については、5ページの表6のとおり、令和4年度から令和6年度までの3年間はいずれの年度も83%であり、前年度を上回るという目標は達成できなかったものの、80%を超える高い満足度を維持しています。

今後についても、障がいの有無にかかわらず、職員としての資質や能力の向上を図るなど、誰もが働きやすい職場環境の整備に努めることで、職場の満足度を高め、職場への定着を図っていく必要があります。

V 目標

(1) 採用に関する目標

【目標】

障がい者雇用率について、各年度6月1日時点の法定雇用率以上とする。
また、在籍する障がい者数について、前年度以上を確保する。

【評価方法】

毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行うものとする。

(2) 定着に関する目標

【目標】

障がい者雇用にて採用した職員の採用1年後の定着率を100%とする。

【評価方法】

人事記録による把握及び進捗管理を行うものとする。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【目標】

障がい者である職員の職場満足度について、各年度80%以上とする。

【評価方法】

在籍している障がい者である職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。

※「職場等の満足度に関するアンケート調査」の「満足」及び「やや満足」の全体割合を基準とする。

(4) キャリア形成に関する目標

【目標】

障がい者である職員向けに能力向上のための研修を各年度において実施する。
また、研修内容については、障がいを持つ職員の意見を考慮する。

【評価方法】

研修記録等を基に把握及び進捗管理を行う。

VI 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備（組織面及び人材面）

①障害者雇用推進者の選任

任命機関（任命権者）ごとに、以下のとおり障害者雇用推進者を選任し、相互に連携して、障がい者雇用の促進及び適正な雇用管理を行います。

| 任命機関 | 障害者雇用推進者を担う職 |
|----------|---------------|
| 市長部局 | 総務部人事課長 |
| 消防本部 | 消防本部消防総務課長 |
| 教育委員会 | 学校教育部教育総務課長 |
| 議会事務局 | 議会事務局次長 |
| 選挙管理委員会 | 選挙管理委員会事務局書記長 |
| 監査委員事務局 | 監査委員事務局長 |
| 農業委員会事務局 | 農業委員会事務局長 |

②障がい者活躍推進委員会の設置

本計画を推進するために、障害者雇用推進者及び障がい福祉部門の所属長で構成する「行田市障がい者活躍推進委員会」を設置します。本委員会では、毎年度、本計画の実施状況を把握・点検するとともに、推進に当たっての検討課題や計画の見直し等を行います。

③障害者職業生活相談員の配置

総務部人事課に障害者職業生活相談員を配置し、任命機関にかかわらず障がい者で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」を受講するものとします。

④障がい者に対する理解促進のための研修等の実施

障がい者に対する理解を深めるため、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」等に参加します。

また、採用前に、障がい者が配属される所属職員に対し、ハローワーク所属の職場適応支援者による障がいの特性や配慮事項等の研修を実施するほか、その他の職員に対しても、障害者雇用促進法の趣旨や障がいについての配慮事項

等の理解を深めるための研修などの取組を検討します。

⑤関係機関との連携

本計画に基づく障がい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の関係機関との連携を図ります。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①職場における障がいの特性等に対する配慮

採用にあたり、障がい者である職員から提出された勤務に関する配慮事項要望書の内容を各所属にて共有し、最大限配慮します。

②業務の割振り等の検討

毎年度実施するアンケート等を踏まえて、障がい者である職員の業務内容や職場環境に対する満足度を把握し、円滑な業務遂行の妨げとなっている事象がないか、あるいは、自身の能力が十分に発揮できているかなどを確認し、今後の業務の割振りや人事配置を検討します。

③障がいの状態変化等への対応の検討

障がいの状態の変化等により、従来の業務に従事することが困難となった場合は、負担なく遂行できる業務の選定及び創出について検討します。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

①職務環境に関すること

- ・障がい者である職員を対象に「職場等の満足度に関するアンケート調査」を実施するとともに、アンケートから得られた要望等を踏まえ、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。
- ・必要に応じて、障がい者である職員に対し、障害者職業生活相談員やハローワーク所属の職場適応支援者との面談を実施します。

②募集・採用に関すること

- ・毎年度、常勤職員の募集を行います。
- ・定期的に会計年度任用職員を募集し、募集の際には、引き続き面接会を行い

ます。

- 募集、採用に当たり、「特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること」「自力で通勤できる」「介助者なしで業務遂行ができる」「就労支援機関に所属又は登録しており、雇用期間中支援を受けることができる」といった条件を設定しません。
- 募集、採用に当たり、特定の就労支援機関からのみ受入れを実施するといったことは行いません。

③働き方に関すること

- 障がい者である職員の個々の特性や能力に応じた業務量を配分します。
- テレワーク勤務制度の利用を促進します。
- ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次有給休暇や各種休暇が取得しやすい働き方を推進します。

④キャリア形成に関すること

- 障がい者である職員の希望も踏まえつつ、能力向上研修等を実施します。
なお、研修の実施にあたっては、障がいの特性に十分配慮し、受講しやすい環境の整備に努めます。
- 障がい者である職員に対して、ハローワーク所属の職場適応支援者による職場適応研修を実施します。

⑤その他の人事管理に関すること

- 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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、働き方、キャリア形成等の取組を行います。
- 離職者に対しては可能な範囲で離職理由を確認し、職場環境等が原因での離職については、職場環境等の改善に努めます。

(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（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。