第２期熊谷市障害者活躍推進計画

機関名	市長部局、消防本部、上下水道部、議会事務局、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、公平委員会、教育委員会
任命権者	市長、消防長、議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、公平委員会、教育委員会
計画期間	令和７年度～令和１１年度
障害者雇用に関する課題	令和５年度までは、法定雇用率を達成してきたところであるが、令和６年６月１日現在の実雇用率は、法定雇用率２．８％を下回っている状況である。なお、令和８年７月以降は法定雇用率が３．０％と更に引き上げられることから、現状のままでは法定雇用率を達成することは困難な状況にある。そのため、障害のある職員が働きやすい職場環境の整備や、上司や同僚職員の理解促進を図るとともに、先を見据えた積極的な採用活動をこれまで以上に行う必要がある。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年６月１日時点） （各年度）当該年６月１日時点の法定雇用率以上とする。 （参考） 令和６年６月１日時点の実雇用率 市長部局（教育委員会含む）　　２．３５％ 上下水道部　２．５９％ （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握する。
②定着に関する目標	・新規採用者の１年後の定着率を１００％とする。 （評価方法） 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を把握する。
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】 ・本市における勤務の全体評価について「満足」、「やや満足」と答えた割合を前年度以上とする。 （参考） 令和２年度のアンケート調査で、本市での勤務の全体評価について「満足」、「やや満足」と回答した割合　７２．２％ （評価方法） 職場等の満足度に関するアンケート調査により把握する。

取組内容	
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」の選任 　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。）第７８条第１項の規定に基づき、機関ごとに、総務部長、消防総務課長、上下水道部長、議会事務局長、選挙管理委員会事務局長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長、庶務課長、教育次長を選任している。 ○「障害者職業生活相談員」の選任 　障害者雇用促進法第７９条第１項の規定に基づき、職員課職員を選任している。必要に応じて選任者を増やしていく。 ○相談体制の整備 　所属する部署では解決できないことや相談しづらいこと等を受け付ける相談窓口を職員課に設置し、職員に周知するとともに、相談内容に応じて産業医や公共職業安定所等の外部機関とも連携を図る。
(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の受講を義務付ける。 ○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、障害に関する理解の促進を図る。
２．障害者の活躍の基本となる職務の選定等	
○アンケート調査や所属長へのヒアリングを行い、障害者と業務の適切なマッチングができているか点検を行うとともに、障害者の能力や希望を踏まえ、職務の選定や配置について検討する。	
３．障害者の活躍を推進する環境整備・人事管理	
(1)職場環境	○人事評価の面談時やアンケート調査等により、必要な配慮を把握するとともに、ユニバーサルデザインを取り入れた庁舎整備を行うなど、働きやすい職場環境の整備に努める。なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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。
(2)募集・採用	○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る。 ○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の配置や就労支援員等の同席を認める等、障害特性への配慮を行う。

	○募集・採用に当たっては以下の取扱いを行わない。 ・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。
(3)働き方	○時差出勤等の柔軟な勤務体制について検討する。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成	○本人の希望や能力等も踏まえ、実務研修や職務能力の向上に資する研修等を実施する。研修実施の際は、本人の希望を踏まえ、手話通訳者の配置等、障害特性への配慮を行う。
(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、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等を行う。 ○本人が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
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」に基づき、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。	