

第3次戸田市障害者活躍推進計画

令和7年4月

戸田市

目 次

基本的事項	1
1 計画策定の趣旨	
2 策定の主体	
3 計画の期間	
4 周知・公表	
5 本市が目指す姿	
計画の目標	3
1 採用に関する目標	
2 定着に関する目標	
3 満足度に関する目標	
4 キャリア形成に関する目標	
取組内容	4
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環境整備・人事管理	
4 その他	

基本的事項

1 計画策定の趣旨

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民間の事業主に対し率先して障害者を雇用する立場にあることから、障害者の活躍を持続的に推進するため、厚生労働大臣が作成する「障害者活躍推進計画作成指針」に則して本計画を作成することとされました。

また、令和5年4月1日施行の障害者雇用促進法第5条では、雇用の質の向上のための事業主の責務が明確化されているほか、令和6年に内閣に設置された「障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた対策推進本部」が取りまとめた「行動計画」では、今後、公務員の意識改革に向けた取組を強化していくことが明記されています。

これを受け、本市においても戸田市職員全員が障害の理解を深め、全ての職員がお互いに協力し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるため、今後5年間で取り組むべき施策を明らかにします。

2 策定の主体

各機関の任命権者が連携して、策定しています。

機関名	市長部局、消防、議会事務局、教育委員会事務局、行政委員会事務局、水安全部
任命権者	市長、消防長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、固定資産評価審査委員会

3 計画の期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

なお、毎年度、社会情勢の変化や取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

計画を策定又は改定した際は、市ホームページで公表します。

また、計画に掲げる取組の実施状況や目標の達成状況等についても、毎年度、周知・公表します。

5 本市が目指す姿

本市においては、障害者を対象とした積極的な採用活動や、合理的配慮を講じた集約型オフィスの設置とそれに伴う各所属からの業務の切り出し、会計年度任用職員（障害枠）の各課配置など、全庁的な理解と協力を得ながら障害者雇用の促進に向けた環境整備を進めてきました。その成果として、令和7年3月31日時点では法定雇用率を達成しています。

今後も、障害者雇用の理念に沿った雇用の実現を目指し、積極的な採用活動に取り組み、法定雇用率を達成し続けること、そして、入庁した障害のある職員が仕事に順応し、能力を十分に発揮し、定着していけるような環境整備、支援体制を目指していきます。

計画の目標

1 採用に関する目標

【目標】

任免状況通報対象機関において法定雇用率を達成する（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・進捗管理を行う。

2 定着に関する目標

【目標】

採用1年後の定着率100%を目指す。

【評価方法】

採用1年後の定着率は、対象年度中に採用した職員のうち、当該年度の3月31日に在職している職員の割合とする。

（当該年度の3月31日付け退職者も在職者に含む。）

（参考）民間企業等における採用1年後の職場定着率（ 1 ）

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

1 「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年度（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

3 満足度に関する目標

【目標】

満足の割合が前年度の満足の割合を上回る。

【評価方法】

毎年4月時点で在籍している障害のある職員（調査の許可を得た者）に対するアンケート調査を実施し、把握・分析を行う。

結果をもとにPDCAサイクルで課題解決に繋げ、満足度を高める取り組みとする。

4 キャリア形成に関する目標

【目標】

- (1) 障害のある職員の特性に配慮し、面談を行いつつ、すべての職員がキャリアアップに繋がる実務経験を積むことができる配置転換等を実施する。
- (2) 障害のある職員の希望等を踏まえつつ、研修を実施する。

【評価方法】

毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理

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（毎年4月に選任）

障害者職業生活相談員の選任

「障害者雇用推進委員会」については適宜（概ね年1回以上）開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。

組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障害者雇用推進委員会等）を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省埼玉労働局障害者雇用対策課、障害のある職員が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間で共有する。また、それらの相談先を障害のある職員及びその周囲で働く職員に周知する。

役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(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。）に対して、厚生労働省等が開催するセミナー、講習会への参加を促す。

職員の障害に関する理解促進・啓発のため、職員全員を対象とした理解促進に係る研修等を実施する。

障害者雇用推進委員会での検討や障害のある職員の周囲で働く職員との面談など、対応のノウハウや困難事例について共有する機会を設ける。

障害者活躍推進計画を円滑に進めていくため、障害者雇用推進委員会、実務担当者、障害者職業生活相談員等は、「公務部門における障害者雇用マニュアル」（内閣官房内閣人事局・厚生労働省・人事院作成）を必携とし、異動にあたり後任へ引き継ぐものとする。

人事課において、障害者雇用に関わる情報を収集し、必要に応じて庁内へ発信する。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、概ね年1回以上、組織内アンケートや面談等を活用した職務の選定及び創出について積極的な取組を行う。

新規採用または人事異動の際、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ないか点検を行い、必要に応じて検討を行う。

必要に応じ、他団体や民間の障害者雇用での職務について積極的に情報収集、分析、庁内での共有化を図る。

3 障害者の活躍を推進する環境整備・人事管理

(1) 職務環境

障害のある職員個々の状況に応じた庁舎のバリアフリー化などを関連部署と連携して実施する。

障害がある職員については、定期的な面談により新たに必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

継続的に必要な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、配属先の業務内容等に鑑み過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

障害がある職員の周囲で働く職員が相談できる体制を整える。

(2) 募集・採用

大学生を対象としたインターンシップの中で障害のある学生の受け入れを行う。

特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所、または、地域就労支援センターの利用者等を対象とした職場見学を積極的に実施するとともに、採用希望者と配属予定先のマッチングを適切に進めるため、職場実習を積極的に実施する。

正規職員の募集と併せて、例えば従事する業務の難易度に応じた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る。採用選考に当たり、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。

(ア) 特定の障害を排除し、または、特定の障害に限定する。

(イ) 自力で通勤できることといった条件を設定する。

(ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

(エ) 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。

(オ) 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

(3) 働き方

時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
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

障害のある職員の希望や能力等も踏まえつつ、未経験職務を担うための実務研修等を実施する。

集約型オフィスで勤務する会計年度任用職員については、庁内各所属への派遣型勤務も引き続き実施する。

(5) その他の人事管理

障害のある職員からの定期的な報告（個人の状況により週単位、月単位）及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。

面談の実施に当たっては、適切な配慮に努める。

障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した措置が可能となるよう検討を行う。

中途障害のある職員（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う。

障害のある職員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の情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

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等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する。

本計画の取組内容は、いずれも障害のある職員の意に反した制度の適用等が行われることのないよう、プライバシーの配慮及び個々人の障害特性を十分に把握・確認した上で適正に行う。