

# 東松山市障害者活躍推進計画

令和 7 年 3 月

東 松 山 市 長

東松山市教育委員会

東松山市病院事業管理者

東松山市議会議長

# 目 次

|     |                               |   |
|-----|-------------------------------|---|
| I   | 策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | 1 |
| II  | 計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | 2 |
|     | 1 策定主体                        |   |
|     | 2 計画期間                        |   |
|     | 3 本市における現状                    |   |
| III | 計画の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | 6 |
|     | 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                   |   |
| IV  | 計画における取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・  | 8 |
|     | 1 推進体制の整備                     |   |
|     | 2 職務の選定・創出                    |   |
|     | 3 職場環境・人事管理                   |   |
|     | 4 その他の取組                      |   |

## I 策定の趣旨

国及び地方公共団体の障害者雇用を巡っては、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。）の改正より、国及び地方公共団体の任命権者は障害を有する職員の職業生活における活躍の推進に関する取組について、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、本計画を作成することとされました。

少子高齢化、人口減少が進行する現代にあって、障害者雇用を推進する上では障害者の活躍が不可欠です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることであり、東松山市全体で取組を推進していくことが求められています。

さらには、令和4年の障害者雇用促進法の改正により、全ての事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や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が含まれることになり、障害者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図ることが重要とされました。

以上のことを踏まえ、本計画のもと、障害を有する職員が能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことができる職場の実現に取り組んでまいります。

## Ⅱ 計画の概要

### 1 策定主体

「障害者活躍推進計画」は、原則として任命権者ごとに作成することとされています。

当市においては、市長部局、教育委員会、病院事業、水道事業及び下水道事業の5つの機関が一元的に障害者の任用に取り組む趣旨の障害者雇用促進法に基づく特例認定を受けていることから、市全体で取り組みを推進するため、各任命権者が連名で公表するものとします。なお、計画には障害者の雇用義務は有しない議会事務局も含まれます。

### 2 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

なお、社会情勢の著しい変化等により改定の必要が生じた場合は適宜見直しを行います。

### 3 本市における現状

#### ①障害者雇用率

本市の機関ごと及び全体における令和6年6月1日現在の雇用率は、次のとおりです。

(令和6年6月1日現在の雇用率)

| 任命権者（機関）  | 法定雇用率  | 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数 | 障害を有する職員数 | 実雇用率               |
|-----------|--------|-----------------------|-----------|--------------------|
| 市長（市長部局）  | 2. 8 % | 4 8 6 人               | 1 9 人     | 3. 9 2 %           |
| 教育委員会     |        | 2 2 8 人               | 4 人       | 1. 8 9 %           |
| 病院事業管理者   |        | 2 4 8. 5 人            | 1 人       | 0. 6 7 %           |
| 市長（水道事業）  |        | 2 4 人                 | 0 人       | 0 %                |
| 市長（下水道事業） |        | 1 9 人                 | 0 人       | 0 %                |
| 全体        | 2. 8 % | 1 0 0 5. 5 人          | 2 4 人     | 2. 5 6 %<br>(不足数2) |

令和6年6月1日現在の雇用率は法定雇用率を達成しませんでした。令和6年12月1日時点においては不足を解消し、法定雇用率を達成しています。しかしながら、障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、また、法定雇用率は令和8年7月以降2.8%から3.0%に引き上げられることから、今後より一層障害者の採用を積極的に行う必要があります。

なお、議会事務局には障害者の雇用義務はないため、雇用率の算定は行っておりません。

## ②定着率

障害を有する職員が能力を発揮し活躍するためには、安心して働くことができる職場環境の整備等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。障害を有する職員の採用後1年の定着率及び平均勤続年数は次のとおりです。

(障害を有する職員の定着率)

| 採用1年後の定着率 ※1 | 平均勤続年数 ※2 |
|--------------|-----------|
| 100%         | 20.4年     |

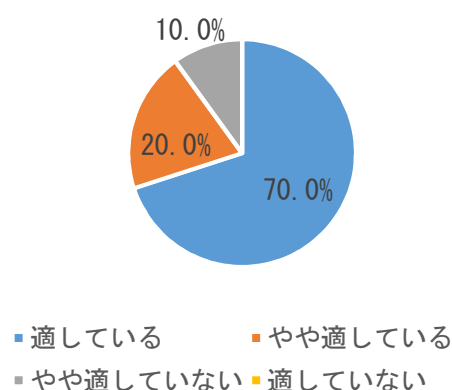
※1 対象者：障害者対象として採用された正規職員（平成25年以降）

※2 対象者：令和6年6月1日現在の在職者（任期付職員・会計年度任用職員を除く）

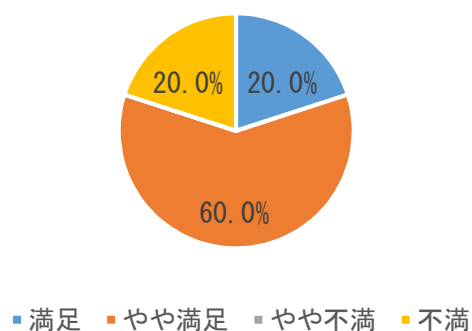
## ③満足度

障害を有する職員の業務や職場環境に対する満足度を把握し、働きやすい職場づくりを推進するため、障害を有する職員を対象に本計画策定以降毎年アンケート調査を実施しています。令和6年度における結果は次のとおりです。

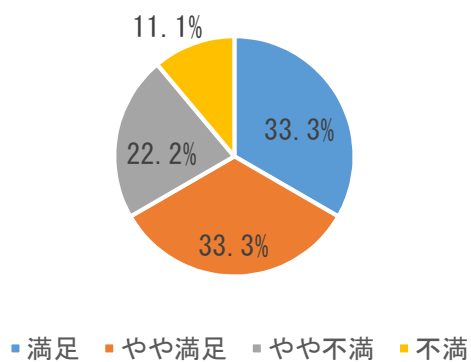
### Q1. 現在の業務への適性



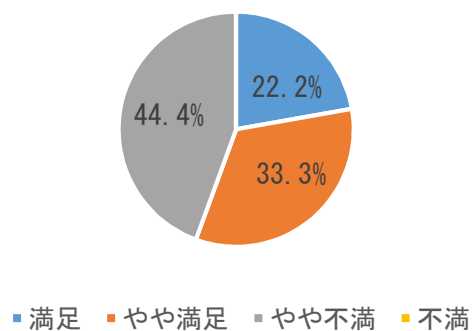
## Q 2. 業務遂行上の環境整備について



## Q 3. 職場における相談体制について



## Q 4. 勤務する上での障害への配慮について



現在の業務への適性は、「適している」と「やや適している」を合わせると90%の職員が満足しており。業務遂行上の環境整備についても、「満足」と「やや満足」を合わせると80%の職員が満足しています。

しかしながら、職場における相談体制や勤務する上での障害への配慮については、「満足」と「やや満足」を合わせても70%に届かず、改善が必要な状況です。

### Ⅲ 計画の目標

本計画の達成指標として、次の３つの目標を設定します。

#### １ 採用に関する目標

本来は任命権者ごとに法定雇用率を上回る基準の障害者を雇用することが求められていますが、当市においては、障害者雇用促進法に基づく特例認定を受けていることにより、５つの機関の数値を合算して判断することから、計画期間の各年において、５つの機関合算で法的雇用率以上の実雇用率を達成することを目標とします。

| 任命権者（機関）    | 法定雇用率                |          |
|-------------|----------------------|----------|
|             | 令和６年４月以降             | 令和８年７月以降 |
| 市長（市長部局）    | ２．８％                 | ３．０％     |
| 教育委員会       |                      |          |
| 病院事業管理者     |                      |          |
| 市長（水道事業）    |                      |          |
| 市長（下水道事業）   |                      |          |
| 議会議長（議会事務局） | 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。 |          |

（評価方法）

埼玉労働局へ提出する、毎年６月１日時点の障害者任免状況通報書により、把握及び進捗管理を行います。

#### ２ 定着に関する目標

職場環境が整備されていないことによる離職者の発生を防ぎます。

（評価方法）

障害者任免状況通報書の提出時に、職員の定着状況を把握します。

なお、離職者が発生した場合には、離職の理由・原因を分析するとともに、速やかに課題の解消を図ります。



### 3 満足度に関する目標

障害を有する職員の業務や職場環境に関する満足度について、「満足」又は「やや満足」の比率を80%以上とします。

(評価方法)

毎年4月1日時点で在籍している障害を有する職員（新規採用職員を除く）に対しアンケート調査を実施し、把握します。

## IV 計画における取組

### 1 推進体制の整備

#### ①障害者雇用推進者の選任

任命権者ごとに障害者の雇用の促進に係る業務等を担当する障害者雇用推進者を選任します。

| 任命権者            | 障害者雇用推進者 |
|-----------------|----------|
| 市長（市長部局）        | 総務部長     |
| 教育委員会           | 教育総務課長   |
| 病院事業管理者         | 病院総務課長   |
| 市長（水道事業及び下水道事業） | 上下水道経営課長 |

#### ②障害者雇用推進チームの設置

法定雇用率の達成や障害を有する職員が活躍できる職場環境の整備について、機関全体で積極的に取り組む体制を整えることを目的に、障害者雇用推進者及び関係部署の職員、障害を有する職員で構成する障害者雇用推進チームを設置します。

#### ③障害者職業生活相談員の選任

障害者の適性・能力に応じた職務の選定や障害者の職業能力の向上に関する業務を担う障害者職業生活相談員を選任し、障害を有する職員が職業生活に関して相談しやすい環境を整備します。

また、障害者職業生活相談員に選任された者について、埼玉労働局が開催する講習会の受講等を通じて、知識習得の機会を確保します。

なお、現在は市長部局から選任していますが、その他の機関において選任の必要が見込まれる場合には、選任するよう努めます。

#### ④障害に関する理解の促進

新規採用職員及び新たに監督者となった職員を対象に、障害に関する理解を深めるための研修を実施します。

## 2 職務の選定・創出

障害を有する職員の業務や職場環境に対する満足度を把握し、働きやすい職場づくりを推進するために実施しているアンケート調査を活用し、円滑な職務遂行に取り組む上で妨げとなっている事象がないか、あるいは、自身の能力が最大限に活かされているかなどを確認し、今後の人事配置を検討します。

また、自己申告制度等により職員一人ひとりの特性・能力等を把握した上で、職場定着や能力向上につながるようキャリア形成を支援します。

## 3 職場環境・人事管理

### ①執務環境

障害を有する職員の要望を踏まえ、庁内スペースの確保や就労支援機器の導入等、より働きやすい環境の整備に取り組みます。

### ②働き方

障害を有する職員が、障害により休暇の取得をためらうことのないよう、障害を有する職員が配属されているかどうかを問わず、所属長を中心に休暇を取得しやすい職場風土の醸成を図ります。

### ③募集・採用

職員採用に当たっては、次の取扱いを行わないよう徹底します。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
- ・自力で通勤が可能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。

また、正規職員の採用とは別に、短時間勤務の職や軽易な業務に従事する職への採用等、障害の特性に配慮した採用を実施するとともに、障害者就労支援センターと連携しながら、職場実習の受入等障害者雇用の仕組みづくりを検討します。

### ④その他の人事管理

人事評価面談の際に、障害を有する職員に対しては必要な配慮の有無等を確認し、また、業務の取組状況や健康状態を把握します。

なお、円滑な業務遂行や健康状態に支障を来す問題が判明した際は、速やかに解決を図ります。

#### 4 その他の取組

国等による障害者就労支援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を行うことで、障害者が活躍できる場の拡大を推進します。