

# 第3次

## 所沢市障害者活躍推進計画

令和6年3月

### 所沢市

所沢市長・所沢市議会議長・所沢市選挙管理委員会  
所沢市代表監査委員・所沢市農業委員会  
所沢市教育委員会・所沢市上下水道事業管理者

# 目次

策定の趣旨	2
策定主体	2
計画期間	3
障害者雇用等の状況と課題	3
目標設定	7
取組内容	9

## 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、「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。
- 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、所沢市全体でこの意義を理解し、取り組みを推進していくことが重要です。
- 所沢市は、「所沢市障害のある人もない人も共に生きる社会づくり条例」を制定し、障害の有無に関わらず、すべての人が個人として尊重され、社会に参加し、共に支え合って暮らしていける共生社会の実現を目指しています。本条例の趣旨を踏まえ、所沢市全体で障害の理解を深め、障害のある職員が存分に能力を発揮できる職場づくりに向けて、計画を策定するものです。

### 【本計画の対象となる障害者とは】

障害者手帳の所持に関係なく、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害及び高次脳機能障害を含む。）難病（治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病をいう。）に起因する障害その他の心身の機能の障害がある者であって、長期にわたり、日常生活または社会生活に相当の制限を受ける状態にあるものとする。

## 策定主体

- 計画の策定については、職員の職業生活における活躍の推進を図るという観点から、その取組の主体となる各任命権者がその実情を踏まえ策定するものですが、障害者雇用の促進や障害のある職員の活躍の推進には市全体で取り組む必要があることから、各任命権者が連携して計画を策定します。

機関名	任命権者
所沢市（市長部局）	所沢市長
所沢市議会事務局	所沢市議会議長
所沢市選挙管理委員会事務局	所沢市選挙管理委員会
所沢市監査事務局	所沢市代表監査委員
所沢市農業委員会事務局	所沢市農業委員会
所沢市教育委員会	所沢市教育委員会
所沢市上下水道局	所沢市上下水道事業管理者

## 計画期間

- 計画期間は、令和6年度から令和8年度までの3年間とします。
- ただし、計画期間中において、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 障害者雇用等の状況と課題

### 1. 雇用の状況

- 本市の直近3か年の雇用率は、次のとおりです。  
なお、下表の雇用率は、原則、当該年度6月1日時点の数値としていますが、当該年中に障害者雇用の状況が変わった場合は、状況修正後の雇用率としています。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
市長部局	2.57% (不足数0)	2.57% (不足数0)	2.59% (不足数0)
教育委員会	2.64% (不足数0)	2.65% (不足数0)	2.69% (不足数0)
上下水道局	2.11% (不足数0)	0.70% (不足数2)	2.04% (不足数0)

下図は、令和5年6月1日時点の雇用率の詳細です。

なお、市長部局については、令和5年11月1日時点の雇用率となります。

機関	法定雇用率	算定の基礎となる職員数	障害者数	法定雇用率を満たすために必要な障害者数	実雇用率
市長部局	2.6%	2,127人	55人	55人	2.59%
教育委員会	2.5%	558人	15人	14人	2.69%
上下水道局	2.6%	147人	3人	3人	2.04%

- 1 市長部局には、市民医療センターを含みます。
- 2 議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査事務局・農業委員会事務局は、1人以上の障害者の任用義務が生じない機関であるため、除いています。
- 3 法定雇用率は、市長部局・上下水道局については、令和6年4月より2.8%、令和8年7月より3.0%になります。教育委員会については、令和6年4月より、2.7%、令和8年7月より、2.9%になります。
- 4 「算定の基礎となる職員数」及び「障害者数」は、障害者雇用率の算定上の数値であり、実人数とは異なります。また、小数点以下を四捨五入した数値を記載しています。
- 5 「実雇用率」は、小数点第3位を四捨五入した数値を記載しています。

## 2. 職場定着の状況

- 本市の採用1年後の定着率の状況は、次のとおりです。

### 【直近3か年の定着率】

	採用1年後の定着率					
	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
市長部局	100%	100%	-	100%	-	-
議会事務局	-	-	-	-	-	-
選挙管理委員会事務局	-	-	-	-	-	-
監査事務局	-	-	-	-	-	-
農業委員会事務局	-	-	-	-	-	-
教育委員会	-	-	-	100%	-	-
上下水道局	-	-	-	-	-	-

- 1 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です。(当該年度の3月31日付け退職者も在籍者に含みます。)
- 2 「-」は、対象年度において採用した職員がいないことを示しています。

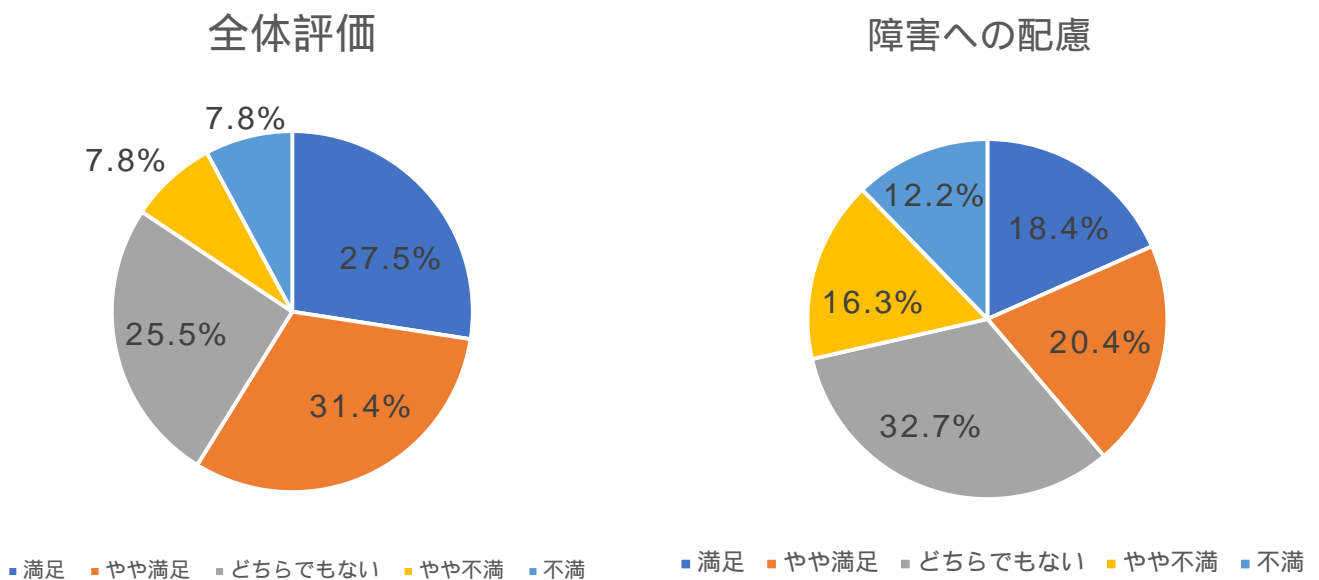
### 3. 職場に対する満足度の状況

- 障害のある職員一人ひとりが、職場でその能力を発揮できる職場環境づくりを進めるため、令和元年度より、職場等の満足度に関するアンケートを実施しています。

【直近3か年のアンケート結果～「満足」「やや満足」の回答の割合】

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全体評価	53.9%	60.5%	58.9%
障害への配慮	23.1%	42.9%	38.8%

下図は、令和5年度（令和6年2月）に実施したアンケート結果を示しています。



- 1 本調査は、障害のある職員を対象に実施し、回答のあったものの統計となります。
- 2 調査結果は、個人情報保護の観点から、策定主体ごとではなく、所沢市の各機関を合わせた統計として掲載しています。

#### 4 . 障害者雇用に関する課題

- 公的機関として持続的・安定的に法定雇用率を達成する責務があります。しかしながら、各機関における雇用率は、これまでに法定雇用率を満たしていなかった時期があることも事実です。目標雇用率3%の早期達成に向け、引き続き障害のある職員の積極的な採用を進めていくことが必要です。
- 障害の有無については障害者手帳の所持に関係なく、障害のある人が存在するということ、また、心身の機能の障害によって日常生活又は社会生活に制限を受ける状態にあるか否かを客観的に把握することが困難な場合があり、本人に申し出てもらわなければ把握できないことも少なくないと考えられます。障害のある職員、配慮が必要な職員を把握するためには、職員相互のコミュニケーションが活性化されるような心理的安全性の高い職場環境が求められます。
- 職場への定着状況については、直近3か年の状況を踏まえ、高い水準にあるといえます。今後、新たに採用する職員においても、不本意な離職を生じさせないよう、障害のある職員それぞれの障害特性や能力に配慮した職場環境づくりに努める必要があります。
- 所沢市で働く障害のある職員が、職場等に関して満足感を持って働き続けるためには、障害のある職員が在職しているか否かに関係なく、所沢市職員全体で様々な障害特性への理解を深め、障害のある職員一人ひとりの個性や特性を理解し配慮することが求められます。

## 目標設定

### 1. 雇用に関する目標

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握し評価します。

機関	障害者数	実雇用率	期限
市長部局	64人以上	3.0%以上	令和8年6月1日
教育委員会	17人以上		
上下水道局	5人以上		
議会事務局 選挙管理委員会事務局 監査事務局 農業委員会事務局	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。		令和8年度

「障害者数」は、障害者雇用率の算定上の数値であり、小数点以下を四捨五入します。

### 2. 職場定着に関する目標

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで職員の離職状況を把握します。

機関	目標		期限
市長部局 教育委員会 上下水道局	採用1年後定着率	100%	令和8年度
議会事務局 選挙管理委員会事務局 監査事務局 農業委員会事務局	障害者である職員について、不本意な離職者を生じさせない。		

計画期間内に障害者を採用した場合。

### 3. 満足度に関する目標

(評価方法) 在職している障害者に対し、アンケートを実施し把握します。

機関	目標指標	目標値	期限
市長部局 教育委員会 上下水道局 議会事務局 選挙管理委員会事務局 監査事務局 農業委員会事務局	職場等の満足度に関するアンケートにおいて、「全体評価」及び「障害への配慮」で「満足」「やや満足」と回答した者の割合	前年度を上回る	令和8年度

障害のある職員を任用していない機関については、計画期間内に障害者を採用した場合。

## 取組内容

各目標の達成に向け、次のような取り組みを進めます。

### 1. 推進体制の整備

- 各機関に障害者雇用推進者を選任し、障害者雇用の促進等の責任者と位置付け、次の業務を担当します。

障害者の雇用の促進と継続を図るため、必要な設備の設置又は整備をする業務

障害者活躍推進計画の作成・進捗管理に関する業務

障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を図るための業務

障害者採用計画( )の作成と計画の円滑な実施を図るための業務

厚生労働大臣による勧告を受けた際の連絡調整等に関する業務

障害者の任免状況に関する通報とその公表等を行う業務

機関名	障害者雇用推進者
所沢市（市長部局）	職員課長
所沢市議会事務局	議会事務局次長
所沢市選挙管理委員会事務局	選挙管理委員会事務局次長
所沢市監査事務局	監査事務局次長
所沢市農業委員会事務局	農業委員会事務局次長
所沢市教育委員会	教育総務課長
所沢市上下水道局	上下水道局総務課長

障害者採用計画とは

法第38条第1項に基づき、毎年6月1日時点の法定雇用率が未達成の機関に作成することが義務付けられています。当該採用計画は、未達成となった翌年1月1日を始期として、その年の12月31日の終期において障害者である職員の不足数が0となるよう計画を立てるものです。

- 所沢市障害のある人もない人も共に生きる社会づくり条例等の職員向け研修を引き続き実施し、障害者が配属されている部署であるか否かに関わらず、研修の受講を促すとともに、市職員全体における障害への理解の浸透を図ります。
- 「障害者チャレンジオフィス」(市長部局・教育委員会・上下水道局に設置)の更なる周知を図り、すべての職場において、障害者の活躍の場の創出を図ります。

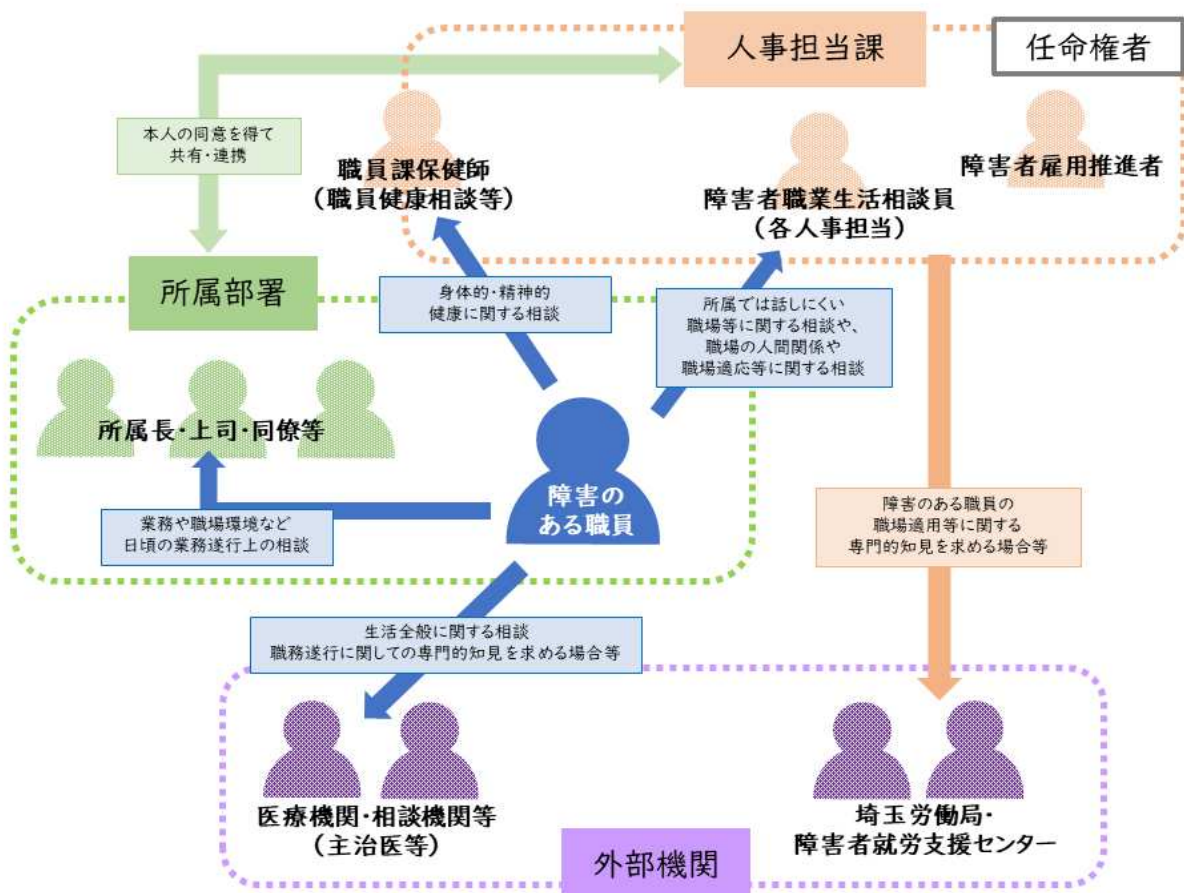
## 2. 相談体制の確保

- 下図機関において障害者職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活に関する相談窓口となり、相談しやすい環境を整えます。また、その他の機関において、障害のある職員を採用した場合には、障害者職業生活相談員を選任するよう努めます。

機関名	障害者職業生活相談員
所沢市（市長部局）	職員課職員 1 名
所沢市教育委員会	教育総務課職員 1 名
所沢市上下水道局	上下水道局総務課職員 1 名

- 所属職員には話しにくい相談や所属では対応が難しい相談には、各部局の人事担当課職員、また、身体的・精神的健康などに関する相談には職員課保健師が窓口となり、多様な相談先を確保します。また、各部局人事担当課職員は、必要に応じて、外部機関（埼玉労働局・障害者就労支援センター）に専門的知見を求め、各種相談や職場環境の改善の参考とします。

### 【相談体制イメージ】



### 3. 職務の選定等

- 毎年実施する自己申告書の提出により、職員一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り本人の希望を踏まえたうえで、職場定着や能力向上の視点に重きを置き、キャリア形成の支援を行います。
- 正規職員のほか、会計年度任用職員等の職員についても、人事評価面談等の機会を活用し、月1回程度の面談を促し、障害のある職員本人の意欲や能力等の把握に努め、継続的に職務の選定・創出を行います。

### 4. 職場環境の整備

- 障害のある人もない人も分け隔てなく、多様な働き方を実現するため、時差出勤制度の枠組みを活用し、柔軟な勤務時間等の検討を進めます。
- 障害のある職員一人ひとりのニーズの把握に努め、庁内スペースの確保や、柔軟な勤務時間等の在り方などを検討します。
- 年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進するとともに、障害のある職員が働き続けるための休暇の在り方について検討を進めます。

### 5. 採用・人事管理

- 年2回の人事評価面談の際、障害のある職員に対しては、必要な配慮の有無等を確認することとし、継続的な状況の把握に努めます。また、人事評価面談のほか、月1回程度の面談を促し、体調への配慮を行うよう努めます。
- 採用選考にあたり、受験される障害者の個々の状況の把握に努め、障害特性に配慮した選考を実施します。
- 募集・採用にあたっては次のような不利益な取扱いを行いません。
  - 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。

## 6 . その他

- ところざわ就労支援センター等、障害者の就労を支援する機関との連携体制を強化し、職場定着のノウハウなどに関する情報交換の機会を確保します。
- 所沢市障害のある人もない人も共に生きる社会づくり条例等の出前講座を引き続き実施し、事業者等に対しての啓発や情報提供を行っていきます。
- 障害者優先調達推進法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。