

第 2 期志木市障がい者活躍推進計画

計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日

令和 7 年4月1日

志木市

計画の策定にあたって	2
第1章 計画の概要等	3
1 計画の位置づけ	3
2 計画期間	3
3 推進体制及び実施状況の公表	3
4 障がい者雇用の現状・雇用状況	3
第2章 計画の目標	4
1 雇用に関する目標	4
2 定着に関する目標	4
3 満足度に関する目標	4
第3章 計画の取組	5
1 募集・採用の方法について	5
2 定着に関する取組について	5
3 働きやすい職場づくりについて	5
4 人材面に関する取組について	6
5 キャリア形成について	7
6 その他の取組について	7
第4章 計画の実現に向けて	7

計画の策定にあたって

志木市では、令和2年4月に策定した「志木市障がい者活躍推進計画」(以下「計画」)に基づき、障がい者雇用や環境整備などの積極的な取組を行ってきました。

この度、現計画期間が終了することに伴い、これまでの成果と課題を踏まえつつ、さらなる障がい者雇用率の向上や障がいのある職員が活躍できる職場づくりの推進などに向けて、第2期計画を策定しました。

第2期計画では、法定雇用率の引き上げを見据えながら、計画的な雇用に取り組むとともに、引き続き、障がいのある職員一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮できる職場づくりや、障がいの種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備などに取り組んでいきます。

なお、策定にあたっては各任命権者¹が参画し、自律的に障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組むこととします。

令和7年4月1日

志木市長
志木市教育委員会
志木市選挙管理委員会
志木市代表監査委員
志木市公平委員会
志木市固定資産評価審査委員会
志木市農業委員会
志木市議会議長

¹ 各任命権者: 志木市長、志木市教育委員会、志木市選挙管理委員会、志木市代表監査委員、志木市公平委員会、志木市固定資産評価審査委員会、志木市農業委員会、志木市議会議長

第1章 計画の概要等

1 計画の位置づけ

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に定める「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」とします。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間
(必要に応じて随時見直しを行い、その都度周知)

3 推進体制及び実施状況の公表

- (1) 毎年度、取組状況や目標に対する実績等を点検し、ホームページへの掲載等により公表します。
- (2) 計画を作成・変更した場合には、ホームページへの掲載等により、遅滞なく公表します。

4 障がい者雇用の現状・雇用状況

志木市では、第1期計画に掲げた障がい者の活躍に向けた取組に基づき、障がい者を対象とした常勤職員及び非常勤職員の採用試験の実施や、働きやすい職場の環境整備に取り組んできました。その結果、志木市役所及び志木市教育委員会においては、令和4年度に、法定雇用率(2.6%)を達成しました。

しかしながら、令和6年度時点の法定雇用率2.8%は達成できておりません。

法定雇用率は令和8年度に3.0%に引き上げになることを踏まえ、計画的に対象職員を採用していきます。

※法定雇用率とは、従業員に占める身体・知的・精神障がい者の割合のことで、障がい者雇用促進法により、法定雇用率の達成が義務付けられています。

※志木市役所と志木市教育委員会は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条に規定されている地方公共団体の特定認定を受けており、合算して法定雇用率を算出しています。

	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
市長部局・教育部局合算	1.37%	2.10%	2.74%	2.52%	2.76%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%

基準日：6月1日時点または障害者任免状況報告書（変動届）提出時点

第2章 計画の目標

1 雇用に関する目標

当該年 6 月 1 日時点の実雇用率において、法定雇用率以上に達成し、維持します。

【法定雇用率】令和 6 年度 2.8%

令和 8 年度 3.0%

(評価方法) 毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理

2 定着に関する目標

新規採用後 1 年間の定着率 100% の維持を図ります。

(評価方法) 毎年 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録等を基に、前年度採用者の障がい者の定着状況を把握・進捗管理

(参考) 令和 6 年度 100%

3 満足度に関する目標

毎年、障がいを持つ職員の職場への満足度等の調査を実施し、前年度の満足度を上回ります。

(評価方法) 年 1 回、在籍している障がい者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理

(参考) 令和 6 年度 4 月時点 88.9%

第3章 計画の取組

1 募集・採用の方法について

- (1) 障がい特性に配慮した選考方法を行います。
→ 採用試験時における合理的配慮を行います。
- (2) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 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け入れを実施する。

- (3) 募集・採用を行うに当たっては、求職者が応募するかどうか決める際や採用選考を行う際に、適正に判断ができるよう努めます。

当該募集において採用した障がい者が具体的にどのような業務を遂行するのか、そのためにどのような能力が必要か具体的に示します。

2 定着に関する取組について

障がいを持つ職員の定着のためには、単に採用するだけではなく、長く活躍できる環境の整備が必要です。そのために、障がいを持つ職員の、職場への満足度等の調査・分析をするとともに、職務の選定や環境整備を行い、より働きやすい志木市役所を目指します。

3 働きやすい職場づくりについて

- (1) 配属された部署の上司及び人事課が連携し、障がい者である職員が相談しやすい環境をつくれます。
→ 人事課は、障がい者が配属された所属に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための研修の受講案内を行い、障がい者理解を促進します。
- (2) 年2回の人事評価面談の他、必要に応じて面談を行い、必要な合理的配慮を把握し、適切に実施します。
- (3) 自己申告、人事評価面談、その他必要に応じて面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検及び職務の選定を行います。
- (4) 障がい者からの要望を踏まえ、通勤への配慮等の措置が可能となる環境を

整備します。

- (5) 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、定期的に更新します。
- (6) 障がいのある職員の障がい特性を理解し、本人の意欲や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、職務の選定・創出を行います。

4 人材面に関する取組について

- (1) 障害者雇用推進者として総合行政部人事課長を選任します。
- (2) 新たに障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、資格認定講習を受講させます。
- (3) 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、新規採用時等に案内を行います。

(参考)

障害者雇用推進者の業務

- (イ) 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設または設備の設置または整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- (ロ) 対象障害者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- (ハ) 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- (ニ) 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- (ホ) 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

障害者職業生活相談員の職務

- ・概ね以下の事項についての相談・指導を行うことです。
- (イ) 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
- (ロ) 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること
- (ハ) 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること
- (ニ) 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
- (ホ) 障害者の余暇活動に関すること
- (ヘ) その他障害者の職場適応の向上に関すること

5 キャリア形成について

- (1) 総合行政部人事課は、常勤職員はもとより、意欲・能力に応じて任期付職員、もしくは会計年度任用職員等から常勤職員へステップアップのため、競争試験・選考への応募を促す取り組みを進めます。
- (2) 総合行政部人事課は、本人の希望等も踏まえつつ、障がい特性等必要に応じ、就労支援機器の習得に係る研修への受講を促します。

6 その他の取組について

障害者優先調達推進法に基づき、障がい者就労支援施設等の提供する物品・サービスの周知を行うとともに優先購入を推進します。

第4章 計画の実現に向けて

志木市は障がい者の活躍の場の拡大について、問題意識を持ち、組織全体で障がい者の活躍を推進していきます。

本計画における「採用」、「定着」、「満足度」に関する目標及び取組内容について、着実に実行・点検をし、次のアクションに繋がります。

「障がい」の表記について

志木市では、「障がい」を人の個性の一部として積極的に捉えようとする考え方に立ち、「害」の文字のマイナスイメージを払拭したいとの思いで、「障害」を「障がい」と表記しています。

障がいがある人を取り巻く問題は多様ですが、本人やその家族の努力だけではなく、むしろその人を取り巻く社会のあり方によって変わっていくことを深く受け止め、ノーマライゼーションの理念に基づく地域共生社会の実現を目指していきたいと考えています。

※本計画では、読みすく見やすい書体「ユニバーサルデザインフォント」を使用しています。