

第2期三郷市障がい者活躍推進計画

機関名	三郷市、三郷市水道部、三郷市消防本部（消防署）、三郷市教育委員会、三郷市議会事務局、三郷市選挙管理委員会事務局、三郷市農業委員会事務局、三郷市監査委員事務局												
任命権者	三郷市長、三郷市消防長、三郷市教育委員会、三郷市議会議長、三郷市選挙管理委員会、三郷市農業委員会、三郷市代表監査委員												
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）												
障がい者雇用に関する課題	三郷市においては、令和2年4月に策定した三郷市障がい者活躍推進計画に基づき積極的に取り組む中で、障がいのある職員が活躍できる新たな就労の場として『庁内サポートオフィス』（集約型オフィス）を設置し、会計年度任用職員の雇用を拡大してきたとともに、それに伴う業務を各所属から切り出し、全庁各課の理解の促進と協力を得て、障がい者雇用促進の環境整備を進めてきた。 障害者雇用率の算定に当たっては、令和6年度は2.88%と法定雇用率を達成しているが、今後も法定雇用率が上昇していく中で継続的に達成し続けることは大きな課題である。 <table><tr><td></td><td>R4. 6. 1</td><td>R5. 6. 1</td><td>R6. 6. 1</td></tr><tr><td>三郷市の実雇用率</td><td>2.25%</td><td>2.64%</td><td>2.88%</td></tr><tr><td>法定雇用率</td><td>2.6%</td><td>2.6%</td><td>2.8%</td></tr></table> 障がいのある職員がより一層活躍し、定着状況を維持するためには、更なる体制整備や各種取組を推進する必要がある。 その他の組織においては引き続き障がい者雇用の推進について理解を深め、障がいのある職員が在籍することとなった場合には、合理的な配慮の提供および環境整備を念頭においた受け入れ体制の構築と維持に努めていく必要がある。		R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 6. 1	三郷市の実雇用率	2.25%	2.64%	2.88%	法定雇用率	2.6%	2.6%	2.8%
	R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 6. 1										
三郷市の実雇用率	2.25%	2.64%	2.88%										
法定雇用率	2.6%	2.6%	2.8%										
目標													
①採用に関する目標	○三郷市・三郷市教育委員会（特例認定・特例承認） 【実雇用率】（各年6月1日時点） 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.88% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理 ○その他の機関 障がい者雇用の推進に関する理解を促進する												
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （参考）定着率 100% （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理（採用後6か月及び1年の定着率を把握）												

③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント、満足度の全体評価】 満足感を得ながら働くことのできる職場を目指す (参考) 満足度 満足・やや満足 100% (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・進捗管理(ただし、氏名等については秘匿とする。)
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	・ 障害者雇用推進者として、それぞれ人事課(三郷市)と教育総務課(三郷市教育委員会)を選任する(令和元年9月6日選任済み) ・ 障がい者就労支援センターと連携し、障がいのある職員が活躍できるための課題について共有し、共同して解決を図る体制を構築する。
(2) 人材面	・ 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障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。 ・ 障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は埼玉労働局が開催する「障害者雇用セミナー」、「障害者雇用職場見学会」、「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、参加を募る(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	・ 現に勤務する、もしくは今後採用する障がいのある職員の能力や希望を踏まえ、アンケート及び所属長へのヒアリングなどを基に、職務の選定や創出について検討を行う。 ・ 新規採用職員については採用後に面談を実施するほか、必要に応じて適宜面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているのか点検を行い、課題があれば検討を行う。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	・ 障がいのある職員と定期的に面談を実施することにより、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ・ 措置を講じるにあたっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で合理的な配慮の提供等を実施する。
(2) 募集・採用	・ 一般行政職員の募集と併せて、障がい特性等に配慮した業務に従事する会計年度任用職員の募集を行う。また、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の採用について検討を行い、実施に努める。 ・ 採用選考にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、面接等においては障がい特性への配慮を行う。 ・ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 (1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 (2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 (4) 「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。 (5) 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	・ 各種休暇を活用し、個々の状況に応じた働き方を促進することとする。
	(4) キャリア形成	・ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、職務能力の向上に資する研修等、教育訓練を実施する。 ・ 障がい特性等に配慮した業務に従事する会計年度任用職員については、定期的に面談を行い、必要に応じて、外部の就労支援機関と連携をはかることにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で継続的に就労できるように支援を行う。
	(5) その他の人事管理	・ 定期的な面談の設定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。 ・ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した合理的配慮等の措置が可能となるよう支援を行う。 ・ 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、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。 ・ 本人が希望する場合には、就労支援機関等と障がい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
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く障害者就労施設等への物品・役務等の発注等を通じて、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進する。