

第2次 久喜市障がい者活躍推進計画

令和7年4月

久 喜 市 長

久喜市議会議長

久喜市農業委員会

久喜市教育委員会

目 次

I	計画策定の趣旨	1
II	計画の基本的事項	1
1	策定主体	1
2	計画期間	1
3	周知・公表	1
4	障がい者の範囲	2
5	課題	2
III	数値目標	2
1	採用に関する目標	3
2	定着に関する目標	3
3	満足度に関する目標	3
IV	障がい者の活躍推進に向けた取組	3
1	障がい者の活躍を推進する体制整備	3
2	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	5
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	5
4	その他	6

I 計画策定の趣旨

「障害者の雇用の促進等に関する法律※1（障害者雇用促進法）の一部を改正する法律」（令和元年6月14日公布）の施行により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、地方公共団体の任命権者は、「障がい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（以下「障がい者活躍推進計画」という。）」を策定することが義務付けられました。

そこで、本市では、障がいのある職員が働きやすいと実感できる職場の環境づくりや体制整備を推進するため、「久喜市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画においては、取組状況や目標の達成状況の定期的評価及び計画の点検・見直し等を行う中で、自律的なPDCAサイクルを確立し、より実効性のある計画となるよう努めるものです。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が、互いに協力し、誰もがいきいきと活躍できる職場環境の実現を目指し、組織全体で取り組んでいきます。

II 計画の基本的事項

1 策定主体

障がい者の活躍推進に向けた取組の効果的な推進や雇用管理の観点から、各任命権者が連携して計画を策定します。

2 計画期間

計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

3 周知・公表

（1）職員に対する計画の周知

計画を策定又は改定した際は、職員ポータル（庁内掲示板）への掲載等により、全ての職員に対して周知します。

※1 障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）

障がい者の職業の安定を図ることを目的として定められており、国・地方公共団体・民間企業等の事業主に対して、障がい者の法定雇用率を定め、法定雇用率に相当する人数以上の障がい者の雇用を義務付けている。

(2) 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、計画の取組状況や目標の達成状況等についても、毎年度公表します。

4 障がい者の範囲

本計画の対象となる障がいのある職員とは、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者であり、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。

ただし、実雇用率で扱う雇用義務の対象については、障害者雇用促進法第38条に基づき障害者雇用促進法第37条に規定する対象障害者※2とします。

5 課題

令和7年度4月1日時点では、地方公共団体における障がい者の法定雇用率は2.8%（教育委員会2.7%）ですが、令和8年7月1日から3.0%（教育委員会2.9%）に目標が引き上げられることとなり、より積極的に障がい者雇用に取り組む必要があります。

また、障がいのある職員が継続して活躍するためには、雇用率の維持だけでなく、働きやすいと実感できる職場環境づくりや体制整備の推進が必要です。

本計画の策定にあたり、障がいのある職員を対象に実施するアンケート調査の結果から、職場環境等の課題を明確にし、課題解決に向けた着実な取組を行っていく必要があります。

III 数値目標

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する ～中略～ ように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

※2 対象障害者

身体障害者、知的障害者、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。）をいう。

1 採用に関する目標

・実雇用率

項 目	内 容
目 標	各年度において、当該年度6月1日時点の法定雇用率以上。 令和7年4月1日時点2.8% 令和8年7月1日から3.0% ※障害者雇用促進法第42条第1項の規定により、特例認定を受けているため、久喜市教育委員会との合算で算定します。
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

・定着状況（採用1年後の職場定着）

項 目	内 容
目 標	不本意な離職者を極力生じさせない。
評価方法	毎年の任免状況通報の基準日（6月1日）を基準に、前年度採用した障がいのある職員の定着状況を把握・進捗管理する。

3 満足度に関する目標

・満足度

項 目	内 容
目 標	全体満足度が前年度を下回らない。
評価方法	毎年、基準日（6月1日）に在籍している障がいのある職員に対し、職場の満足度についてのアンケート調査を実施し把握する。

IV 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

（1）障害者雇用推進者の選任

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、任命権者ごとに「障害者雇用推進者」を選任し、障がい者雇用の促進等の責任者に位置付けます。

【各実施機関の障害者雇用推進者】

実施機関（任命権者）	障害者雇用推進者
久喜市長	総務部人事課長
久喜市議会議長	議会事務局議会総務課長
久喜市農業委員会	農業委員会事務局長
久喜市教育委員会	教育部教育総務課長

●障害者雇用推進者の主な業務

- ・障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置・整備、その他の諸条件の整備を図るための業務
- ・対象障害者の活躍推進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
- ・対象障害者の採用に関する計画（以下「障がい者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ・障がい者採用計画の適正な実施に関する勧告及び対象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
- ・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
- ・障がい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

（２）障害者職業生活相談員の選任

障害者雇用促進法第７９条第１項の規定に基づき、一定数（５人）以上の障がい者を雇用する事業所においては、障害者職業生活相談員を選任し、障がい者の職業生活全般についての相談、指導を行わせることとなっています。

したがって、職員の採用を行っている市長部局において、人事課職員から選任要件に基づく者を「障害者職業生活相談員」として選任するものとします。

（３）相談しやすい体制の整備

障がいのある職員に対する組織内の人的サポート体制として、「障害者職業生活相談員」が対応にあたるとともに、心や身体の健康についての相談先として、産業医や臨床心理士、保健師等による相談の利用を促します。

（４）障がい者活躍推進チームの設置

障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備に向けて、関係部署の責任者を構成員とする「障がい者活躍推進チーム」を設置し、年１回「障がい者活躍推進検討会議」を実施することにより、本計画の取組状況を評価し、計画の点検・見直し等を図

るものとします。なお、構成員については、議題等により必要に応じて関係所属職員を追加できるものとします。

【障がい者活躍推進チーム】

実施機関（任命権者）	構成員
久喜市長	総合政策部財政課長
	総務部管財課長
	総務部人事課長
	総務部人権推進課長
	福祉部障がい者福祉課長
	上下水道部上下水道経営課長
久喜市議会議長	議会事務局議会総務課長
久喜市農業委員会	農業委員会事務局長
久喜市教育委員会	教育部教育総務課長
その他	障害者職業生活相談員 議題により必要な関係所属職員

（５）その他

- ・対象職員については、人事異動等により変更が生じるため定期的に更新を行います。
- ・障がいのある職員の所属所を中心に、障がい者雇用関連研修の受講案内を行い、積極的な参加を促すほか、全ての職員に対して、障がいに関する基礎知識や必要な配慮等に関する理解促進・啓発のための情報提供を行います。

２ 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいのある職員を対象に、毎年度実施するアンケート調査や人事評価面談等を活用しながら、必要な配慮事項を把握するとともに、可能な範囲で本人の障がい特性に合った業務の割り振り等を行うよう努めます。また、職務遂行状況に応じて、継続的に職務選定や職務の創出について検討を行います。

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

アンケート調査及び自己申告等により、障がいのある職員からの要望を踏まえ、より働きやすい職場環境の整備に取り組みます。また、予算措置を必要とする整備については、合理的配慮として可能な範囲で措置を講ずるよう努めます。

（２）職員の採用・育成

職員採用においては、障がい者枠での採用の継続実施に努めます。

また、障がい者の採用を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえた上で対応します。

（３）働き方

時差出勤やテレワーク（在宅勤務）、計画的な年次有給休暇や各種休暇の利用など、個々の状況に応じた働き方を推進します。

（４）キャリア形成

各種研修、人事異動等を通じて、個々のキャリア形成を図ります。

研修においては、障がいのある職員の希望を踏まえつつ、実務研修、能力向上研修等の教育訓練を実施するとともに、受講しやすい環境整備に努めます。

（５）その他の人事管理

- ・人事評価面談等を通じて、障がい特性や希望する職務等を把握するとともに、人事異動にあたっては、可能な範囲で業務との適切なマッチングに努めます。
- ・障がいのある職員を対象に職場満足度に関するアンケート調査を年１回実施するとともに、人事評価面談の聞き取り内容等から、現状の課題や改善点を抽出し、課題解決に向けた取組に努めます。
- ・障がいのある職員からの要望を踏まえ、通勤手段への柔軟な配慮に努めます。
- ・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。）については、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定や職場環境の整備、通院への配慮等に努めます。
- ・離職を希望する者がいた場合には、可能な範囲で理由を聴取し改善に努めます。

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※３に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じて障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

※３ 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

（障害者優先調達推進法）

障害者就労施設等の受注の機会を確保することを目的に定められており、本市においても、「久喜市における障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」を定めている。