

川越市障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況 (令和5年度)

「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。)第7条の3第6項の規定により、川越市障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況について公表します。

I 川越市障害者活躍推進計画について

市では、令和3年3月に「障害者雇用促進法」に基づき、令和3年度から令和7年度までの5年間の計画期間とする「川越市障害者活躍推進計画」を策定しました。この計画に基づき、障害のある職員が、いきいきと働くことができる職場づくりのための取組を進めています。

II 目標に対する達成度

【計画の目標】

- ① 当該年の6月1日時点の法定雇用率の達成
- ② 不本意な離職を生じさせない

【令和5年6月1日現在の雇用率】

任命権者	法定雇用率	実雇用率
市長 上下水道事業管理者 教育委員会	2.60%	2.66%

(注記) 当市では、市長部局、上下水道局及び教育委員会は、職員の採用、人事異動等の人事管理を市長部局が中心となって一体的に行っていることなどから、障害者雇用促進法第42条の規定による特例により、市長部局、上下水道局及び教育委員会の状況を合算した数値を用いています。

【採用後1年以内の離職人数】

本人の責によらない職場環境(就労環境、職務内容等)への不適応を理由として、採用後1年以内に離職をした者はいませんでした。

Ⅲ 取組内容の実施状況

1 体制の整備

(1) 計画推進体制の整備

- 障害者雇用促進法第 78 条第 1 項の規定により、任命権者ごとに、障害者雇用の促進等の業務を担当する「障害者雇用推進者」を選任しています。
- 川越市障害者活躍推進計画に定める様々な取組を推進するため、「川越市障害者である職員の活躍の推進に関する委員会」及び「川越市障害者である職員の活躍の推進に関する委員会ワーキンググループ」を設置しています。
- 障害者である職員に対し、職場環境の整備に関するアンケートを実施し、意見を収集しました。

(2) 相談体制の整備

- 障害者雇用促進法第 79 条第 1 項の規定により、障害者である職員が 5 人以上勤務する事業所においては、障害者職業生活相談員を選任し、職業生活全般に関する相談及び指導を行うことが義務付けられていることから、市長部局に 5 人、教育委員会に 3 人の「障害者職業生活相談員」を配置しています。（令和 5 年度末時点）
- 相談内容に応じた専門性を有する多様な相談窓口の確保を図るため、臨床心理士によるメンタルヘルスの外部相談窓口、並びに、市内法律事務所及び委託団体によるハラスメントの外部相談窓口を設置しています。

(3) 意識啓発・理解促進

- 基本（階層別）研修において、管理監督者に対して、障害についての基礎知識や職務を行う上での配慮事項等に関する研修を実施しました。

2 職務の選定・創出

- 障害のある職員に適した職場配置等の検討のため、職員課において、採用内定者に対して、採用前の面談を実施しました。
- 採用後の職場での状況や職務上の配慮事項等を把握するため、職員課において、採用から一定期間を経過した障害のある職員に対して、面談を実施しました。
- 障害のある会計年度任用職員のチームを組織し、各所属の業務を集約して行う取組を開始し、依頼内容や業務実績から、障害特性と業務内容との適合性を把握しました。

3 職場環境の整備

- 各所属において、必要に応じて作業マニュアルを配布する等して事務手順の明確化を図りました。

4 人事管理

(1) 募集・採用時の配慮

- 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定することなく、募集・採用を行いました。
- 職員の募集・採用に当たり、市ホームページ及び広報紙への掲載のほか、県内の特別支援学校、リハビリテーションセンター及び公共職業安定所等にも受験案内を送付することで、情報提供の機会を増やし、周知を図りました。また、ウェブアクセシビリティの確保を図りました。
- 職員採用試験の実施に際しては、受験申込書にて受験上の配慮事項を確認し、障害のある受験者からの要望を踏まえて、合理的な配慮（点字や拡大文字による受験等）を行いました。
- 入庁前後のギャップを減らすため、障害者を対象とした川越市職員採用試験の第一次試験合格者の内、希望する者に対して「業務説明・職場見学会」を実施しました。

(2) 働き方における配慮

- 休暇ハンドブックの配布による各種休暇制度の周知や年次有給休暇及び夏季休暇の取得促進に関する通知の発出等により、休暇の利用促進を図りました。

(3) キャリア形成に向けた取組

- 職務に必要な知識・技術等の習得及び専門性の向上を図るため、階層別研修や各種の専門研修等を実施しました。
- 障害のある職員が研修を受講するに当たり、障害の特性を踏まえて、座席の配置を考慮する等の合理的な配慮を行いました。

(4) 人事異動等における配慮

- 自己申告書等の内容を踏まえて、心身の状況や職務・職場についての意見等の把握に努め、人事異動の参考としました。
- 障害のある職員の配置に当たり、本人からの要望等を踏まえて、事前に所属長に配慮事項を伝える等して、職場の環境やサポート体制を整えました。

5 障害者優先調達推進法に基づく優先調達

- 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

律に基づき、障害者就労施設等の提供する物品・委託等サービスの優先調達に関する方針を策定し、障害者就労施設等からの調達を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進しました。

IV 点検結果

【目標に対する達成度】

実雇用率が法定雇用率を 0.06 ポイント上回りました。今後も引き続き達成に向けた取組を実施してまいります。

【取組内容の実施状況】

取組内容については、体制の整備及び人事管理に関する取組を中心に、概ね実施することができました。

V 計画の修正・見直し

必要に応じて、修正・見直しを行います。