

幸手市障がい者活躍推進計画  
(令和4年度～令和8年度)

令和4年3月



## 第1章 総論

### 1 目的

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）において、地方公共団体の任命権者は、「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」を策定することとされています。

本市では、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（幸手市長、幸手市教育委員会、幸手市議会議長、幸手市代表監査委員、幸手市選挙管理委員会、幸手市公平委員会、幸手市固定資産評価審査委員会委員長、幸手市農業委員会）が連名で策定します。

本計画は、本市の障がい者雇用の現状や課題を踏まえ、障がいのある職員一人ひとりが活躍できる組織環境を整備し、障がい者雇用に重点的に推進することを目的としています。

### 2 計画期間

令和4年4月1日から令和9年3月31日までの5年間

### 3 課題

本市においては、特例認定により、市長部局と教育委員会を合算した障害者任免情報通報を行っています。

令和3年6月1日現在の障がい者の実雇用率は、2.5%であり、法定雇用率である2.6%には達していませんが、「法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない身体障害者、知的障害者又は精神障害者の数」は満たしています。しかしながら、より一層、障がい者雇用に積極的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、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。

本計画に沿って、課題解決に向けた着実な取組を進めていきます。

### 4 公表

数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等については、毎年度公表します。

## 第2章 目標

### 1 採用に関する目標

---

**【目標】**

各年6月1日時点の実雇用率を、法定雇用率以上とします。

※ 特例認定を受けているため、市長部局・教育委員会で合算して法定雇用率を達成します。

(参考) 令和3年6月1日時点の実雇用率：2.5% (法定雇用率2.6%)

※ 必要雇用数を満たしているため、雇用率を達成している。

**【評価方法】**

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

### 2 定着に関する目標

---

**【目標】**

不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

**【評価方法】**

毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。

### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

##### 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、総務部庶務課長及び教育部総務課長を「障害者雇用推進者」に選任し、障がい者雇用の促進等の責任者に位置付けます。

##### 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、障害者職業生活相談員を選任し、障がい者の職業全般についての相談、指導を行います。

##### ③ 人的サポート体制の充実

必要に応じて、支援担当者（職場の上司・同僚等）を選任し、支援担当者による職場の日常的なサポートを行うとともに、外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携体制の構築を図り、必要に応じて情報共有を図ります。

##### ④ 多様な相談先の確保

障がいのある職員が相談しやすい体制となるよう、内容に応じた多様な相談先の確保に努め、障害者職業生活相談員等の相談先について、対象職員へ周知を行います。

#### (2) 人材面

##### ① 障害者職業生活相談員への講習の受講

障害者職業生活相談員に選任された者に対して、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させます。

##### ② 支援担当者（職場の上司・同僚）への講習の受講

必要に応じて、支援担当者（職場の上司・同僚等）に対し、厚生労働省又は埼玉労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募ることで、必要な専門的知識・技術を習得できる機会を設けます。

### ③ 障がいに関する理解促進・啓発

障がいのある職員の所属所の職員を中心に、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に努めます。

## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用時又は人事異動時その他定期的な面談により、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か点検を行い、必要に応じて改善のための検討を行います。

## 3 障がい者の活躍を促進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

人事評価や自己申告の面談等を通じて、必要な配慮等を把握し、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

### (2) 募集・採用

職員の採用等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」等を十分に踏まえて対応します。

### (3) 働き方

#### ① 柔軟な働き方の推進

体調に配慮しながら無理なく、安定的に働き続けられるよう、多様で柔軟な働き方を推進します。

#### ② 各種休暇の利用促進

相談があった場合に、個々の障がいのある職員の状態や働き方に対応した休暇制度を案内し、各種休暇の利用促進を図ります。

### (4) キャリア形成

各種職員研修を通じて、実務能力の向上を図ります。

また、研修の実施に際し、受講に必要な合理的配慮を検討し、本人が希望に応じて受講できるように努めます。

#### (5) その他の人事管理

定期的な面談に加え、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

## 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に基づく障害者就労施設等への発注等と通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。