

草加市 障がい者活躍推進計画（第2期）

<p>機関名</p>	<p>草加市</p>
<p>任命権者</p>	<p>草加市長、草加市議会議長、草加市教育委員会、草加市代表監査委員</p>
<p>計画期間</p>	<p>令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）</p>
<p>草加市における障がい者雇用に関する課題</p>	<p>草加市においては、前計画初年度の令和2年6月1日時点（障害者任免状況通報時）では、実雇用率1.67%であった。このため、チャレンジ雇用事業の導入など、積極的な採用活動を行い、令和6年6月1日時点（障害者任免状況通報時）では、実雇用率2.50%と法定雇用率に近づけることができた。</p> <p>令和7年度からの計画では、活躍の基本となる職域の拡大をさらに進める中で、障がい者雇用の一層の拡大を図り、法定雇用率の早期達成を目指す。</p> <p>障がいのある職員の活躍のためには、採用活動・定着支援に加え、更なる体制整備や各種取組を推進する。</p>
<p>目標</p>	
<p>①採用に関する目標</p>	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）該当年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.5% 令和5年6月1日時点の実雇用率：2.1%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
<p>②定着に関する目標</p>	<p>障がいのある職員の定着を促進し、不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>【定着率（採用1年後）】100%</p> <p>（評価方法）毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
<p>③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標</p>	<p>【ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）】 前年度を上回る</p> <p>※計画初年度は、実態に関するデータを収集する。</p> <p>【満足度の全体評価】80%</p> <p>（評価方法）毎年度末、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理</p>

<p>④キャリア形成に関する目標</p>	<p>【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、新たな職域を開拓する。  (評価方法) 毎年度末、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理</p>
----------------------	--

とりにくくないよう  
取組内容

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備

<p>(1) 組織面</p>	<p>○ 障がい者雇用推進者として、任命権者ごとに各部署長を充てる。 (草加市障がい者雇用推進者設置規則制定済) ○ 障がい者雇用推進者を設置する部署の実務を担う管理職、障がいのある職員等に参画を呼びかけ、「障がい者雇用推進実務者チーム」を令和7年度から設置し、適宜開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○ 組織内の人的サポート体制(障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進実務者チーム、障がい者職業生活相談員等)を整備するとともに、組織外の関係機関(埼玉労働局、草加公共職業安定所、草加市障がい者就労支援センター、その他障がい者が利用している就労支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で支援状況を含めて共有する。 ○ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
----------------	--

<p>(2) 人材面</p>	<p>○ 障がい者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。) 全員について、障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。(選任者は、受講済) ○ 障がい者が配属されている所属の職員を中心に、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」の受講案内を行い、参加を募るとともに、対応のノウハウや困難事例について、必要に応じ、ハローワークの職場適応支援者に対し、障がいに関する理解促進・啓発、定着支援等のための巡回相談を依頼する。</p>
----------------	--

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

	<p>○ 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、所属へのヒアリングやアンケート等を活用した職務の選定(既存業務の切出し等)及び創出(複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等)について検討を行う。 ○ 新規採用時等に、必要に応じ、障がい者職業生活相談員等による</p>
--	--

	<p>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きているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
(1) 職務環境	<p>○基礎的環境整備として、障がい者が利用しやすい環境に配慮した多目的トイレ、エレベーターを本庁舎に設置したほか、障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器等の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい者については、定期的に面談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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○大学生を対象としたインターシップの中で希望により障がいのある学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労支援機関の利用者等を対象としたチャレンジ雇用職場体験を積極的に行う。</p> <p>○一般行政職員の募集と併せて、チャレンジ雇用など軽易な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、知的障がい者及び精神障がい者（重度障がい者を含む。）の積極的な採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、職場体験や面接における就労支援機関の支援員の同席など、障がい特性への配慮を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。</li> </ul>
(3) 働き方	<p>○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。</p>
(4) キャリア形成	<p>○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、チャレンジ雇用会計年度任用職員については、任用終了まで残り</p>

		<p>6か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の就労支援機関も交え、面談を実施する。）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。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、各種研修の受講を促進する。</p>
	<p>(5) その他の人事管理</p>	<p>○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。</p> <p>○障がい者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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
<p>4. その他</p>		
		<p>○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を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、庁内において当該施設等が生産・加工・制作した物品を販売する場の提供、障害者就労施設等との人的交流などを実施する。</p>