

第2期 綾瀬市障がい者活躍推進計画

令和7年4月1日

「障がい」について

本計画では、『障害の「害」のひらがな表記取扱指針』に基づき、「障害」を「障がい」と可能な限り表記しています。

ただし、法令や法令上の規定、固有名詞等は漢字で表記しています。

目次

1	計画策定に当たって	1
(1)	計画策定の趣旨	1
(2)	計画策定主体	1
(3)	計画期間	1
(4)	周知・公表	1
2	本市の障がい者雇用の現状.....	2
(1)	推進体制（全任命権者）	2
(2)	採用（市長部局）	2
(3)	障害者雇用率（市長部局・綾瀬市教育委員会）	3
(4)	定着支援（全任命権者）	3
(5)	職務の選定・創出（全任命権者）	3
(6)	障がいのある職員の職場等の満足度に関するアンケート調査の結果 ..	4
3	障がい者雇用促進に向けた課題	6
(1)	推進体制（全任命権者）	6
(2)	採用・障害者雇用率（市長部局・綾瀬市教育委員会）	6
4	達成しようとする目標	7
(1)	障害者雇用率（市長部局・綾瀬市教育委員会）	7
(2)	定着（全任命権者）	7
5	目標達成のための取り組み.....	8
(1)	推進体制（全任命権者）	8
(2)	採用（市長部局）	8
(3)	定着支援（全任命権者）	9
(4)	職務の選定・創出（全任命権者）	10
(5)	キャリア形成（全任命権者）	10
6	その他.....	11

1 計画策定に当たって

(1) 計画策定の趣旨

本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「促進法」という。）第7条の3第1項に規定する、障害者活躍推進計画として策定するものです。

本市においては、令和2年4月に前計画を策定し、障がい者の職員の活躍推進を進めていますが、令和6年度末に計画期間満了を迎えることから、今回、後継計画となる本計画を策定するものです。

(2) 計画策定主体

本市全体で障がい者雇用の推進に向けた取組を統一的に行うために、各任命権者が連携して計画を策定します。

機関名	任命権者
市長部局	綾瀬市長
綾瀬市消防本部	綾瀬市消防長
綾瀬市議会事務局	綾瀬市議会議長
綾瀬市監査事務局	綾瀬市代表監査委員
綾瀬市選挙管理委員会	綾瀬市選挙管理委員会
綾瀬市農業委員会	綾瀬市農業委員会
綾瀬市教育委員会	綾瀬市教育委員会

(3) 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで

(4) 周知・公表

ア 本計画については、ホームページ及びイントラネットに掲載します。

イ 障害者雇用率については、人事行政の公表と併せてホームページで毎年公表します。

ウ その他の項目の実施状況については、ホームページ及びイントラネット上で適時・適切に公表します。

2 本市の障がい者雇用の現状

(1) 推進体制（全任命権者）

ア 組織面

障がい者雇用の促進及び綾瀬市障がい者活躍推進計画の円滑な実施を図るために職員課長を障害者雇用推進者として選任し、障がい者雇用の推進を行っています。

イ 人材面

5人以上の障がい者を雇用する任命権者では、障がいのある職員の相談及び指導についての実務経験や資格認定講習修了などの要件を満たした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の相談に対応しています。

ウ 障がい者雇用の理解

研修の実施やイントラネットへの資料の掲載により、障がい者への合理的配慮等に関する普及啓発を実施し、障がい者雇用の理解促進に努めています。

(2) 採用（市長部局）

ア 募集・採用

障がい者を対象とした常勤職員の採用試験及び会計年度任用職員の採用選考を、障がいの種別に関わらず実施しています。

会計年度任用職員については、ハローワークを通じて募集を実施しています。

イ 職場実習

障がい者と公的機関の職員の相互理解を深めることにより、障がい者雇用の推進に資することを目的に、特別支援学校等からの障がい者の職場実習の受け入れを行っています。

(3) 障害者雇用率（市長部局・綾瀬市教育委員会）

本市は促進法第42条の規定に基づく特例の認定を受けている認定地方機関となるため、市長部局・綾瀬市教育委員会の合算での報告となります。

本市の障害者雇用率は次のとおりとなっています。

年度	本市の障害者雇用率	法定雇用率
令和2年度	2.47%	2.5%
令和3年度	2.71%	2.6%
令和4年度	3.11%	2.6%
令和5年度	2.94%	2.6%
令和6年度	3.30%	2.8%

(4) 定着支援（全任命権者） ※障がい者の職員が配置された場合に実施

ア 相談体制

採用時面談や随時面談等により、体調や業務への配慮の必要性、職務への希望等の把握に努めています。

イ 環境整備

それぞれの特性に応じた作業場所の確保、用具の工夫等の環境の整備に努めています。

ウ 勤務形態

(ア) 常勤職員については、障がいのあるなしに関わらず同一の勤務条件での採用であることから、必要に応じた休暇の取得など、勤務にあたり合理的配慮の提供等を活用しています。

(イ) 会計年度任用職員については、それぞれの特性に合わせ、勤務日数・時間等について、柔軟な対応を実施しています。

(5) 職務の選定・創出（全任命権者） ※障がい者の職員が配置された場合に実施

各所属において、それぞれの特性に合わせた職務の切り出しや選定、マッチングを必要に応じて実施しています。

また、令和4年度より、障がい者の会計年度任用職員が庁内の各部署から切り出した軽作業等に従事する部門を設置し、専任の職員の支援のもと、それぞれの特性に合わせた職務の選定・創出を実施しています。

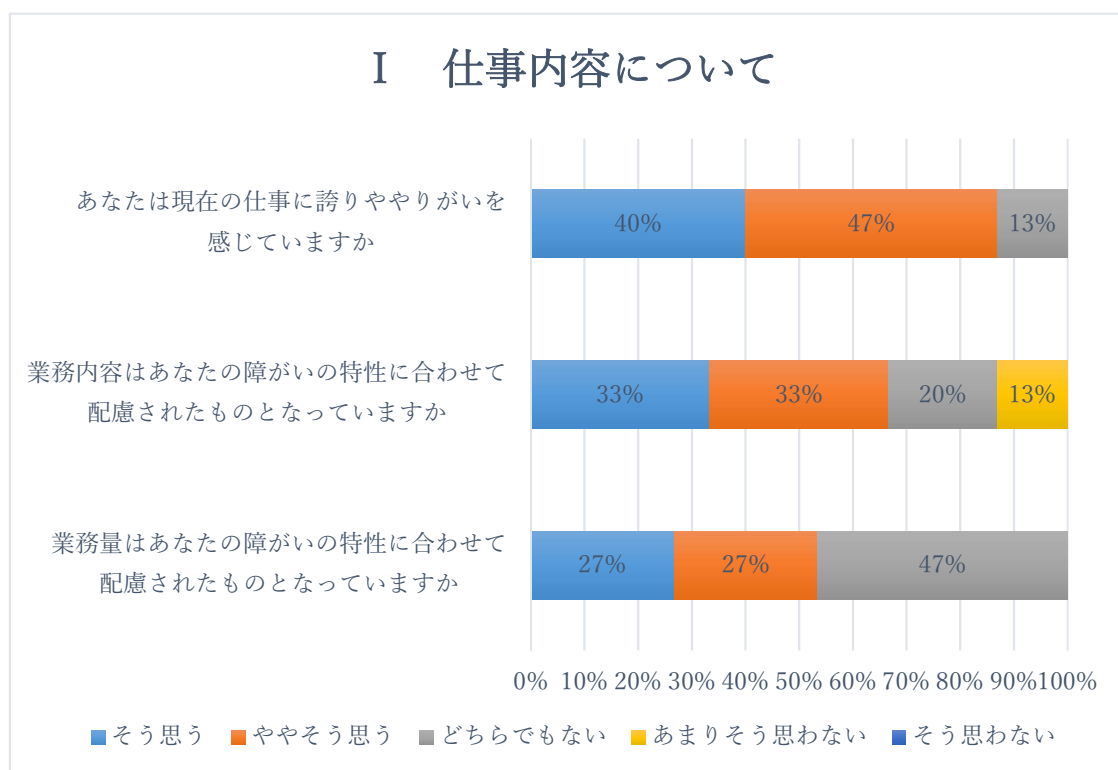
(6)「障がいのある職員の職場等の満足度に関するアンケート調査」の結果

令和6年10月21日から同年11月18日までの間、「障がいのある職員の職場等の満足度に関するアンケート調査」(以下「アンケート調査」という。)を実施しました。

本市で働いていることについての満足度は、満足・概ね満足が8割となっており、一定程度の満足度が得られています。

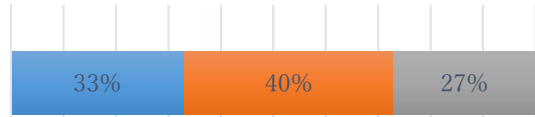
しかし、綾瀬市役所全体の障がい者雇用に対する理解については、「そう思う(理解が進んでいると思う)・ややそう思う(やや理解が進んでいると思う)」を合わせて4割となっており、障がい者雇用の理解促進については一層の取り組みが必要です。

【アンケート調査結果】

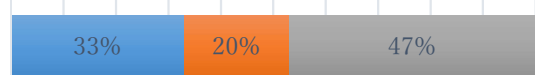


II 職場環境について

職場の物理的な作業環境（作業スペースや動線など）は、あなたの障がいの特性に合わせて配慮されたものとなっていますか



勤務時間や休暇はあなたの障がいの特性に合わせて配慮されたものとなっていますか



あなたの職場は普段から相談しやすい環境となっていますか



あなたの職場は障がいに対する理解が進んでいると思いますか



綾瀬市役所は障がい者雇用に対する理解が進んでいると思いますか

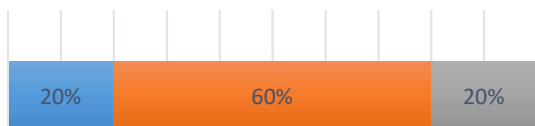


0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ そう思う ■ ややそう思う ■ どちらでもない ■ あまりそう思わない ■ そう思わない

III 全体評価

綾瀬市役所で働いていることについての満足度はどのくらいですか



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ 満足 ■ 概ね満足 ■ どちらでもない ■ やや不満 ■ 不満

3 障がい者雇用促進に向けた課題

(1) 推進体制（全任命権者）

ア 組織面

現在は職員課長を障害者雇用推進者として選任していますが、さらなる障がい者雇用の促進及び計画の円滑な実施を図るために任命権者ごとに障害者雇用推進者を選任することが必要です。

イ 障がい者雇用の理解促進

アンケート調査結果によると、綾瀬市役所全体の障がい者雇用の理解については、「理解が進んでいると思う・やや理解が進んでいると思う」を合わせて4割となっています。

障がい者とともに働く職員が必要な配慮を行うことができるよう、また、適切な職務の選定・創出を実施できるよう、障がい者雇用の理解促進が必要です。

(2) 採用・障害者雇用率（市長部局・綾瀬市教育委員会）

令和8年7月以降法定雇用率が3%に引き上げられる予定です。引き続き法定雇用率を達成するために、積極的な募集・採用及び定着に向けた取組をすることが必要です。

4 達成しようとする目標

(1) 障害者雇用率（市長部局・綾瀬市教育委員会）

ア 目標

各年6月1日時点において、市長部局、綾瀬市教育委員会を合算して、法定雇用率を達成します。

イ 評価方法：毎年6月1日の任免状況通報により把握します。

(2) 定着（全任命権者） ※障がい者の職員が配置された場合に実施

ア 目標

不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

イ 評価方法

離職が生じた場合に、面談や人事記録等をとおして離職理由を把握し、検証するものとします。

5 目標達成のための取り組み

(1) 推進体制（全任命権者）

ア 組織面

障がい者雇用の促進及び計画の円滑な実施を図るために次のとおり障害者雇用推進者を選任し、障がい者雇用の推進を行います。

機関名	障害者雇用推進者
市長部局	総務部職員課長
綾瀬市消防本部	消防本部消防総務課長
綾瀬市議会事務局	議会事務局次長
綾瀬市監査事務局	監査事務局長
綾瀬市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局次長
綾瀬市農業委員会	農業委員会事務局次長
綾瀬市教育委員会	教育部教育総務課長

イ 人材面

5人以上の障がい者を雇用する任命権者では、障がいのある職員の相談及び指導についての実務経験や資格認定講習修了など資格を満たした障がい者職業生活相談員を選任し、障がい者の職業生活全般の相談に対応します。

ウ 障がい者雇用の理解促進

研修などの機会を利用し、障がい者雇用の理解促進に向けた普及啓発を実施します。

また、各課に障がい者の職員が配属されたとき適時障がい者への適切な対応等を目的とした啓発を行います。

(2) 採用（市長部局）

ア 障がい者を対象とした採用試験及び採用選考を引き続き実施します。

イ 会計年度任用職員の採用選考を実施し、ハローワーク等を利用して広く周知・募集します。

ウ 採用試験・採用選考にあたり、受験者の障がい特性への配慮を実施します。

エ 募集・採用に当たっては、次の取り扱いを行いません。

- (ア) 特定の障がいのある受験者を排除する。
- (イ) 自力で通勤できることを条件とする。
- (ウ) 介助者なしで業務遂行できることを条件とする。
- (エ) 「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」を条件とする。
- (オ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

オ 障がい者と公的機関の職員の相互理解を深めることにより、障がい者雇用の推進に資することを目的に、特別支援学校等からの障がい者の職場実習の受け入れを行います。

(3) 定着支援（全任命権者）

※障がい者の職員が配置された場合に実施

ア 相談体制

- (ア) 採用時面談、随時面談等を実施し、体調や業務への配慮の必要性を把握します。
- (イ) 障がい者の職員が必要時に相談ができるよう、障がい者職業生活相談員の配置について周知します。

イ 職場環境

障がい者の職員が、各々の特性に応じて力を発揮できるよう、面談等での意見を取り入れながら、動線確保等の基本的環境整備や、就労支援機器の導入等を実施します。

ウ 勤務形態

- (ア) 常勤職員については、障がいのあるなしに関わらず同一の勤務条件での採用であることから、必要に応じた休暇の取得など、勤務にあたり合理的配慮の提供等を活用していきます。
- (イ) 会計年度任用職員については、それぞれの特性に合わせ、勤務日数・時間等について、柔軟な対応を実施していきます。

(4) 職務の選定・創出（全任命権者） ※障がい者の職員が配置された場合に実施

ア 常勤職員については、障がいのあるなしに関わらず同一の枠組みの中で合理的配慮の提供等を検討しながら職務の選定を実施します。

イ 会計年度任用職員については、募集時の想定業務を前提とし、それぞれの特性を踏まえた職務の選定・創出及びマッチングを実施します。

(5) キャリア形成（全任命権者） ※障がい者の職員が配置された場合に実施

ア 常勤職員については、障がいのあるなしに関わらず同一の枠組みの中でキャリア形成を支援します。

イ 会計年度任用職員については、面談等でキャリア形成への希望を確認し、本人の特性や将来への希望に応じた職務の選定・創出及びマッチングを実施します。

また、職務の実施や面談での振り返り等をとおして、任期満了後のキャリアを考えられるよう支援していきます。

6 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を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進するように努めます。