

川口市障害者活躍推進計画

令和6年4月

川口市市長

川口市議会議長

川口市教育委員会

川口市上下水道事業管理者

川口市病院事業管理者

川口市代表監査委員

－ 目 次 －

I 計画策定にあたって

- 1 計画策定趣旨
- 2 計画策定主体
- 3 計画期間
- 4 周知・公表

II 本市における障害者雇用等の状況

- 1 障害者採用試験
- 2 障害者雇用率
- 3 職場定着の状況
- 4 職員へのアンケート・意見聴取

III 目標設定

IV 取組内容

- 1 障害者の活躍を推進する体制の整備
- 2 職務の選定等
- 3 職場環境の整備
- 4 職員の採用等
- 5 チャレンジ雇用の実施
- 6 優先調達等

I 計画策定にあたって

1 計画策定趣旨

令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方自治体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針（障害者活躍推進計画作成指針）に即して、地方公共団体の任命権者が「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」を作成することが義務付けられました。

そこで、すべての職員がお互いに協力し、だれもが働きやすく活躍できる職場環境づくりを進めるため、障害者雇用促進法第7条の3に基づき「川口市障害者活躍推進計画（以下、計画という。）」を策定するものです。

2 計画策定主体

計画の策定については、障害者の雇用や活躍推進に市全体で取り組むために、各任命権者と連携して策定します。

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、毎年度、社会情勢の変化や取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

(1) 職員に対する計画の周知

計画を策定または改定した際は、イントラネットへの掲載等により、すべての職員に対して周知します。

(2) 公表

計画を策定または改定した際は、市ホームページで公表します。また、計画の実施状況や目標の達成状況についても、毎年度公表します。

II 本市における障害者雇用等の状況

1 障害者採用試験

試験実施年度	R1	R2	R3	R4	R5
受験者	43	23	28	20	39
合格者数	6	3	2	2	1

※H31.1 試験より年齢要件の上限を35歳から45歳へ引き上げ

※R1 試験より対象に精神障害者、知的障害者を追加

2 障害者雇用率

(令和5年11月1日現在の雇用率)

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
市長事務部局	2.6%	4210.0	111.5	2.65%

※市長事務部局において一元的に職員の採用及び異動事務を行っており、雇用率の算定上、各部局との合算が認められていることから（令和元年12月20日付けで埼玉労働局から特例認定）各部局の障害者数を合算しています。

※令和5年11月に変動届を提出したため、11月時点の雇用率となります。

3 職場定着の状況

(本市における障害のある職員の職場定着の状況)

過去10年の採用1年後の定着率(※1)	平均勤続年数(※2)
90.5%	7年1月

※1 「障害者を対象とした職員採用試験」採用者（平成25年度～令和4年度採用）

※2 「障害者を対象とした職員採用試験」採用者（令和5年6月1日現在の在職者）

(参考) 民間企業等における状況

・民間企業等における採用1年後の職場定着率(※3)

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

・民間企業等における平均勤続年数(※4)

身体障害者	知的障害者	精神障害者
10年2月	7年5月	3年2月

※3 「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年度（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

※4 「平成30年度障害者雇用実態調査」（令和元年6月25日 厚生労働省）

4 職員へのアンケート・意見聴取

障害のある職員の視点に立った働きやすい職場環境づくりを進めるため、全職員を対象に任意のアンケートを実施しました。今後も毎年アンケートを実施します。

[実施時期] 令和5年7月3日～令和5年7月31日

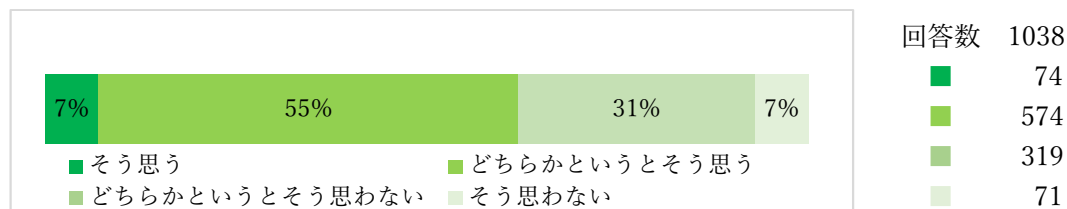
[回答方法] LOGOフォーム

障害者活躍推進計画について知っているか。



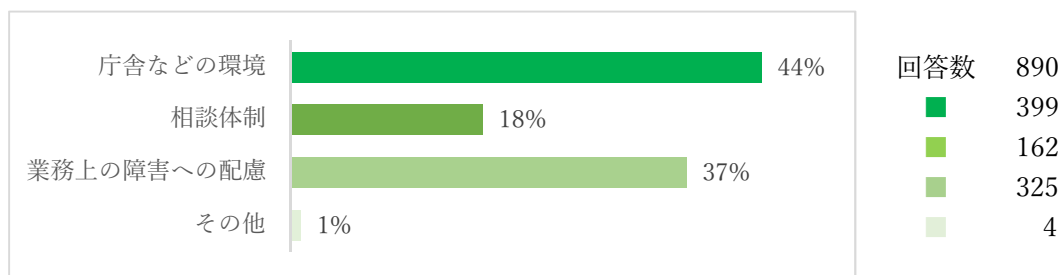
参考：(昨年度)「知っている」51%「知らない」49%

川口市役所は、障害のある職員にとって働きやすい職場だと思うか。



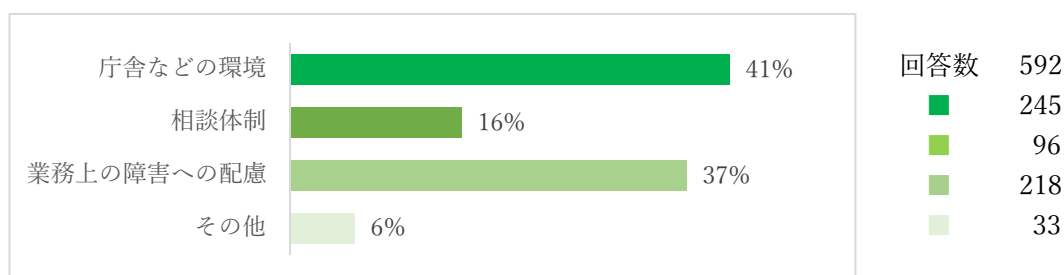
参考：(昨年度)「I think so」7%「I think so in some ways」54%
「I don't think so in some ways」33%「I don't think so」6%

働きやすい職場だと思う点（複数回答可）



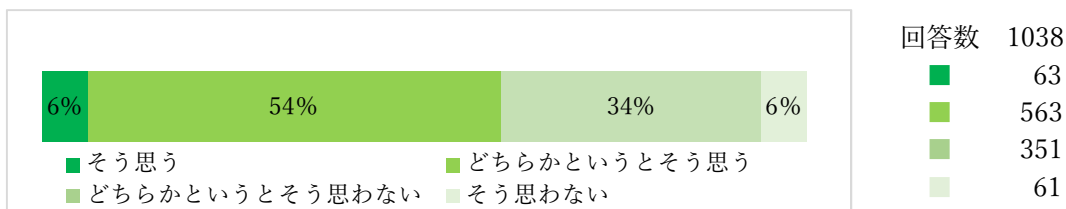
参考：（昨年度）「庁舎などの環境」48% 「相談体制」15%
「業務上の障害への配慮」36% 「その他」1%

働きやすい職場だと思わない点（複数回答可）



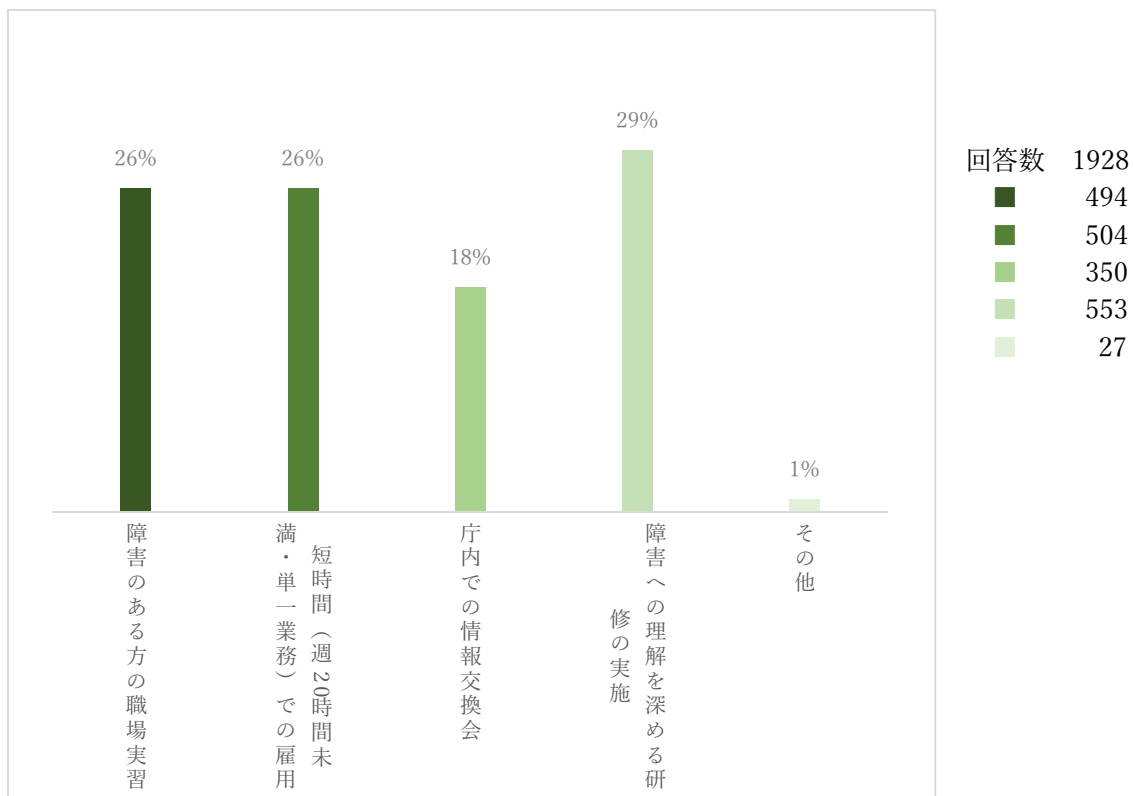
参考：（昨年度）「庁舎などの環境」45% 「相談体制」15%
「業務上の障害への配慮」34% 「その他」6%

川口市役所内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思うか。



参考：（昨年度）「そう思う」6% 「どちらかというと思う」51%
「どちらかというと思わない」37% 「そう思わない」6%

障害者雇用に関する理解を深め、雇用を拡大するためにどのような取り組みが有効だと思いますか。(複数回答可)



参考：(昨年度)「障害のある方の職場実習」26%「短時間での雇用」24%
「庁内での情報交換」19%「障害への理解を深める研修の実施」30%
「その他」2%

意見要望等

- ・多目的トイレ、休憩室等の設備を充実させてほしい。
- ・障害者への理解を深める取り組みが必要だと思う。
- ・障害者が一緒に働くために対応する職員へのフォロー体制を充実させてほしい。
- ・障害特性に応じた配属先や業務のマッチングを実施してほしい。
- ・定期的に面談を実施するなどの相談体制を充実させてほしい。
- ・組織として支援や対応などの方法をマニュアルにして整備してほしい。

III 目標設定

障害者雇用促進法の改正により、平成30年度から法定雇用率の引き上げが行われました。経過措置により当面の間は、国及び地方公共団体の法定雇用率は、2.5%とされていましたが、令和2年10月の経過措置を廃止する政令の交付により、令和3年3月1日から国及び地方公共団体の法定雇用率は、2.6%になり、令和5年1月には厚生労働省より法定雇用率の段階的な引き上げが発表され、令和6年度から2.8%と引き上げとなりました。

引き続き障害者雇用の推進及び計画的な採用を行い、早期に法定雇用率の達成を図ります。

市全体の障害者雇用率の目標については、令和6年6月1日に「2.9%」以上、令和7年6月1日までに「3.0%」以上とし、定着率については90%以上とします。

IV 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制の整備

(1) 「障害者雇用推進者」の選任

障害者雇用の促進及び障害のある職員が活躍できる職場環境の整備を図るため、各部局の人事担当課長を「障害者雇用推進者」に選任します。

任命権者（部局）	障害者雇用推進者
市長事務部局	職員課長
教育局	教育総務課長
上下水道局	上下水道総務課長
医療センター	病院総務課長

(2) 「障害者職業生活相談員」の選任

各部局（各事業所）で障害のある職員が5人以上いる職場については、職業生活に関する相談・指導を行う「障害者職業生活相談員」を選任します。

原則として人事担当係長又は庶務担当係長を同相談員として選任します。

(3) 相談窓口の設置

所属では対応等が難しい相談については、各部局の人事担当課職員が対応します。必要に応じて産業医とも連携を図ります。

2 職務の選定等

- ・障害のある職員の配属先の検討にあたっては、一人ひとりの特性、能力や希望等を把握し、本人に合った業務・職場への配置を行います。
- ・他自治体への調査や各課所へのヒアリング等を通じて、障害のある職員に適した業務の切り出しや掘り起こしを行います。

3 職場環境の整備

(1) 施設の整備や就労支援機器の導入

- ・障害のある職員の特性に配慮した施設の整備や改修に努めます。
- ・障害のある職員からの申し出に応じて、就労支援機器の導入等を検討します。

(2) 配属職場の体制の強化

- ・各部局の人事担当課職員や所属長は、障害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ます。
- ・障害のある職員が人事異動により職場が変わり、本人が希望する場合には、適宜面談を実施し、状況の把握・体調配慮を行います。

4 職員の採用等

(1) 募集

- ・職員採用説明会や職員採用案内等で、本市の障害者雇用の取組みを積極的に周知していきます。
- ・職場を体験できる職場実習やインターンシップの受け入れを行います。

(2) 採用

- ・採用選考を年に複数回実施し、受験機会の拡大を図っていきます。
- ・受験者からの要望を踏まえ、障害特性に応じた合理的配慮を行います。

(3) 多様な勤務形態の検討

正規職員の採用に加え、会計年度任用職員、任期付職員等の採用について検討を行います。

5 チャレンジ雇用の実施

令和3年度から、働く意欲のある障害者の方達を雇用し、市役所での日々の業務を通じて就労スキルの向上を図ることで一般企業への就労を支援する取り組みとして、チャレンジ雇用を開始しました。

6 優先調達等

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第9条第1項の規定に基づき、「川口市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を策定しています。(福祉部障害福祉課)

障害者活躍の場の推進のため、方針に基づき、市内の障害者就労施設等からの調達に努めます。