

川口市障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況(令和7年度)

< 1 計画に基づく取り組み結果 >

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」に選任した。

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」を選任した。

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た。

(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た。

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・職場への配置を行った。
- ・ アンケート等を通じて、障害のある職員に適した配属先の調査を実施した。

3 職場環境の整備

- ・ 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た。
- ・ 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・体調配慮を行った。

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た。
- ・職場を体験できる職場実習などの受け入れを行った。

(2) 採用

- ・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った。

障害者採用試験

試験実施年度	R3	R4	R5	R6	R7
受験者	28	20	39	26	19
合格者数	2	2	1	1	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

(3) 多様な勤務形態の検討

正規職員の採用に加え、会計年度任用職員の採用を実施した。

(4) チャレンジ雇用

令和7年度もチャレンジ雇用事務補助員を1名採用し、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支援をした。

(5) ハローワークマッチング事業

令和7年度も、ハローワークと連携し、見学会や実習をとおして職場と障害特性のマッチングを行い、会計年度任用職員（フルタイム）として採用を実施した。

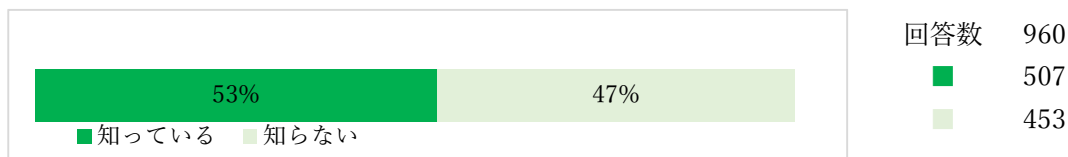
5 職員へのアンケート・意見聴取

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た。

[実施時期] 令和7年11月25日～令和7年12月26日

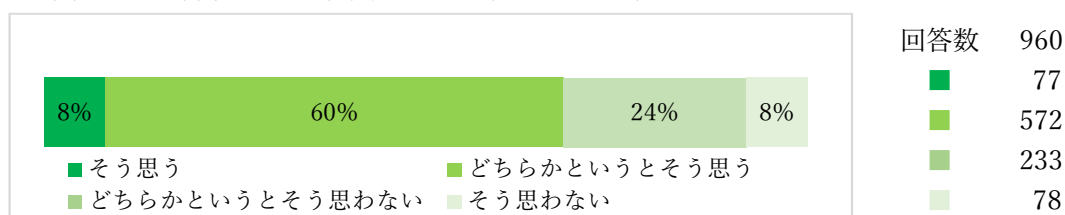
[回答方法] LOGOフォーム

障害者活躍推進計画について知っているか。



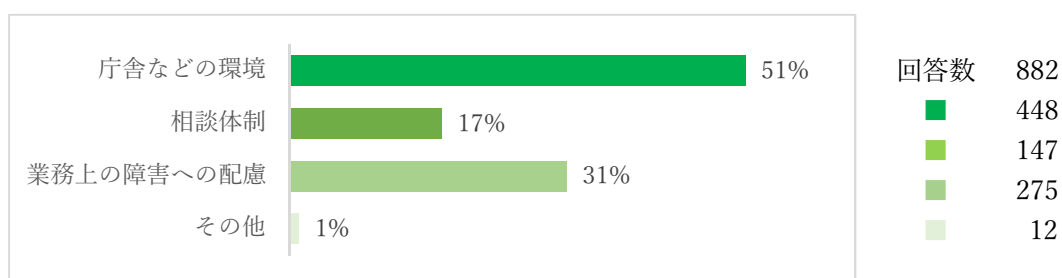
参考：(昨年度)「知っている」58%「知らない」42%

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。



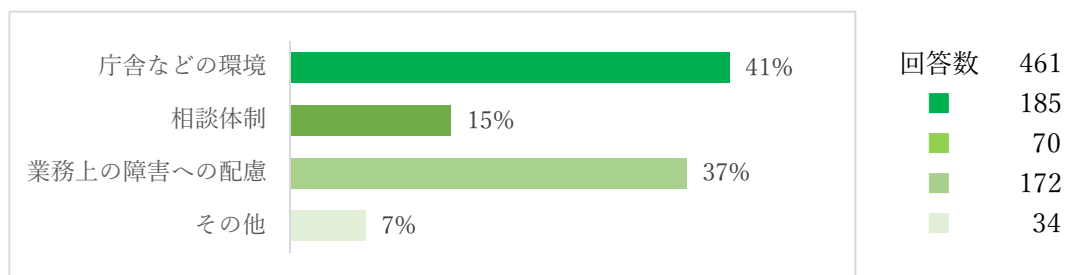
参考：(昨年度)「そう思う」7%「どちらかというと思う」57%
「どちらかというと思わない」30%「そう思わない」6%

働きやすい職場だと思う点（複数回答可）



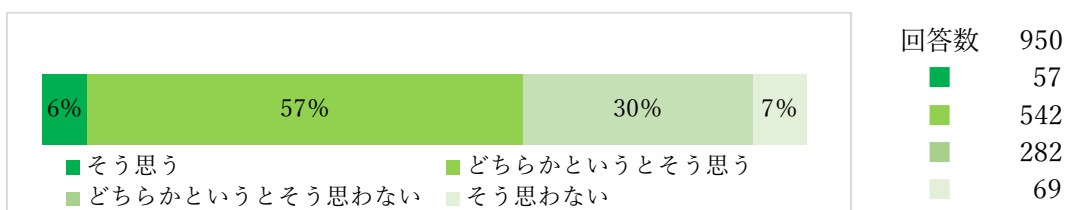
参考：(昨年度)「庁舎などの環境」45%「相談体制」16%
「業務上の障害への配慮」37%「その他」2%

働きやすい職場だと思わない点（複数回答可）



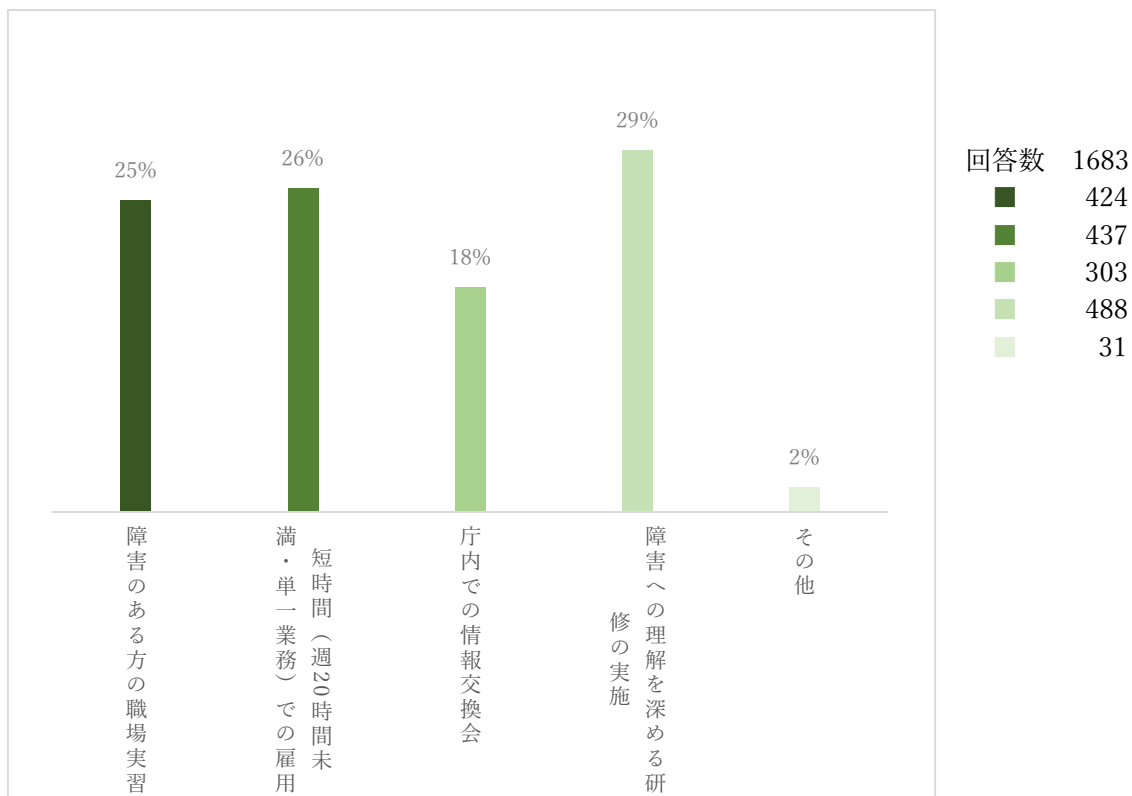
参考：（昨年度）「庁舎などの環境」40%「相談体制」17%
 「業務上の障害への配慮」37%「その他」6%

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」7%「どちらかというと思う」57%
 「どちらかというと思わない」31%「そう思わない」5%

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」27%
「庁内での情報交換」18%「障害への理解を深める研修の実施」29%
「その他」1%

意見要望等

- ・職場ごとに本人や上司が相談できるアドバイザーがいると良い。
- ・障害者が一緒に働くために対応する職員へのサポート体制も充実させてほしい。
- ・様々な課で現場実習を行うことで障害への理解が深まると思う。
- ・組織として障害特性の引継ぎ方法などのマニュアルを整備してほしい。
- ・通勤面について配慮が進むと良い。

< 2 目標と評価 >

1 雇用率に関する目標

障害者雇用促進法の改正により、令和6年度から法定雇用率の引き上げが行われ、令和7年度に除外率の引き下げがあった。国及び地方公共団体の法定雇用率は令和8年6月30日までは2.8%とされているため、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目指す。

障害者雇用率

(令和7年6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	2.8%	4740.5	113	2.38%

※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る。

2 定着率に関する目標

採用後1年以内の職場の定着率については引き続き90%以上の維持を目指す。

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)
94.7%	8年10月

※1「障害者を対象とした職員採用試験」採用者(平成27年度～令和6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7年6月1日現在の在職者)