

さいたま市障害者活躍推進計画実施状況

さいたま市では、障害のある職員一人ひとりが働きやすい職場づくりを行うとともに、障害特性に応じて能力を有効に発揮することができるよう、「障害者活躍推進計画」を策定しています。

1 目標の達成状況

(1) 採用に関する目標（障害者雇用率）

区分	目標	R2年度 (R2.6.1)	R3年度 (R3.6.1)	R4年度 (R4.6.1)
市長部局	法定雇用率以上	2.36%	2.44%	2.62%
市立病院		2.45%	2.55%	2.61%
水道局		2.77%	3.33%	3.35%
教育委員会		2.10%	2.14%	2.25%

※ 令和2年度の法定雇用率は2.50%（教育委員会においては2.40%）、令和3年度以降の法定雇用率は2.60%（教育委員会においては2.50%）

(2) 定着に関する目標（職場定着率）

区分	目標	R3年度 (R3.4.1)	R4年度 (R4.4.1)
全任命権者	100%	83.3%	88.9%

※ 「障害者を対象とした市職員採用選考」により採用された職員の採用1年後（4月1日時点）の職場定着率

(3) 満足度に関する目標(職場満足度)

区分	目標	R2年度	R3年度
全任命権者	前年度以上の満足度 (R3年度以降)	77.3%	73.8%

※ 障害のある職員を対象とした職場アンケートで「市で働いていることの全体評価」を「満足」「やや満足」と回答した職員割合

2 主な取組内容

(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

- ・ 任命権者ごとに、人事担当課長を「障害者雇用推進者」に選任
- ・ 障害のある職員が5名以上いる任命権者の人事担当課の職員を「障害者職業生活相談員」に選任
- ・ 障害のある職員が配置されている所属の職員を対象に、障害理解促進のための研修を実施

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 障害のある新規採用職員の障害特性に応じた配慮事項等を確認するため、保健師が同席する採用前面談を実施
- ・ 障害のある職員から提出された「状況報告書」に基づき、障害特性に応じた人事配置等を実施

(3) 障害のある職員の活躍を推進する環境整備・人事管理

- ・ 障害特性に応じた通勤手段や距離等を考慮した勤務場所の検討を実施
- ・ 音声読み上げソフトや拡大スクリーン等の就労支援機器の導入
- ・ 障害のある方を会計年度任用職員として採用し、民間企業等での就労を目指して就労経験を積むための場である「さいたまステップアップオフィス」を運営
- ・ 障害のある職員が障害特性に応じた勤務時間帯を選択できる早出遅出勤務制度や各種休暇制度の活用