

さいたま市障害者活躍推進計画 （第2期）

さいたま市

令和7年3月

目次

1	総則	1
(1)	計画策定の趣旨	1
(2)	策定主体	1
(3)	計画期間	1
(4)	障害者の範囲	1
2	本市における障害者雇用の状況	2
(1)	職員採用	2
(2)	障害者雇用率	3
(3)	障害者である職員の職場定着率	4
(4)	障害者である職員の満足度	4
3	障害者活躍推進に向けた課題	5
(1)	採用（障害者雇用率）に関する課題	5
(2)	定着（職場定着率）に関する課題	5
(3)	満足度（職場満足度）に関する課題	5
4	計画の取組目標	6
(1)	採用に関する目標（障害者雇用率）	6
(2)	定着に関する目標（職場定着率）	7
(3)	満足度に関する目標（職場満足度）	7
5	活躍推進に向けた取組内容	8
(1)	障害者である職員の活躍を推進する体制整備	8
ア	組織面	8
イ	人材面	9
(2)	障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	10
(3)	障害者である職員の活躍を推進する環境整備・人事管理	10
ア	職場環境	10
イ	募集・採用	11
ウ	働き方	11
エ	キャリア形成	12
オ	その他の人事管理	12
6	その他	12
	優先調達	12

1 総則

（1）計画策定の趣旨

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）の改正が行われ、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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。

これを受け本市でも、これまでの取組状況や現状の課題を踏まえつつ、障害者で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、障害特性や個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」（以下「前計画」という。）を策定しました。この度、計画期間（令和2年4月1日～令和7年3月31日）の満了に伴い、「さいたま市障害者活躍推進計画（第2期）」（以下「計画」という。）を策定するものです。

（2）策定主体

本市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を進めるため、各任命権者が連携して計画を策定することとします。

- ・さいたま市長（市長部局・さいたま市立病院）
- ・さいたま市議会議長
- ・さいたま市消防長
- ・さいたま市水道事業管理者
- ・さいたま市教育委員会
- ・さいたま市選挙管理委員会
- ・さいたま市人事委員会
- ・さいたま市代表監査委員
- ・さいたま市農業委員会

（3）計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

（4）障害者の範囲

計画の対象となる職員は、法第2条第1号に掲げる障害者である職員であり、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な職員をいいます（非常勤職員を含む。）。

2 本市における障害者雇用の状況

前計画に基づく取組目標の達成状況など本市における障害者雇用の状況は次のとおりです。

（1）職員採用

本市では、常勤職員について「障害者を対象としたさいたま市職員採用選考」を実施し、障害の種別を問わない障害者雇用を促進しています。

また、平成26年12月に民間企業等での就労をめざす障害者（知的障害者、精神障害者）が就労経験を積むためのステップアップの場として「さいたまステップアップオフィス」を開設し、非常勤職員として採用しています。令和3年4月には、大宮区役所においても新たなオフィスを開設し、会計年度任用職員の雇用を拡大しています。

表1 障害者を対象としたさいたま市職員採用選考状況（常勤）

実施年度 (採用年度)	R1 (R2)	R2 (R3)	R3 (R4)	R4 (R5)	R5 (R6)
採用予定者数	8人	13人	11人	6人	7人
受験者数	44人	55人	47人	46人	34人
採用者数	6人	9人	9人	6人	5人

表2 さいたまステップアップオフィス採用状況

採用年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
採用者数	6人	10人	6人	4人	9人

（2）障害者雇用率

前計画の採用に関する目標は、「法定雇用率以上」であり、本市における障害者雇用率は表3及び表4のとおりです。

表3 令和6年6月1日における障害者雇用率

区分	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数※1	障害者数(実人数)	障害者数(計算上)※2	実雇用率	法定雇用率
市長部局	6,465.5人	127人	163.5人	2.53%	2.80%
市立病院	691.5人	13人	17.0人	2.46%	
水道局	380.5人	9人	14.0人	3.68%	
教育委員会	5,726.5人	112人	132.5人	2.31%	2.70%

※1 職員の数から除外職員数及び除外率相当職員数を控除した数

※2 重度身体障害者及び重度知的障害者については実人数1人に対して2人分として、短時間勤務の身体障害者及び知的障害者並びに特定短時間勤務の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者については実人数1人に対して0.5人分として積算。

表4 本市における障害者雇用率の推移

区分	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1
法定雇用率(教育委員会※)	2.50% (2.40%)	2.60% (2.50%)	2.60% (2.50%)	2.60% (2.50%)	2.80% (2.70%)
市長部局	2.36%	2.44%	2.62%	2.51%	2.53%
市立病院	2.45%	2.55%	2.61%	2.57%	2.46%
水道局	2.77%	3.33%	3.35%	4.19%	3.68%
教育委員会	2.10%	2.14%	2.25%	2.31%	2.31%

※ 括弧内は、教育委員会の法定雇用率

表5 本市における障害者である職員数（実人数）

区分	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1
市長部局	106人	116人	127人	123人	127人
市立病院	12人	13人	13人	13人	13人
水道局	7人	8人	8人	10人	9人
教育委員会	90人	93人	103人	107人	112人
合計	215人	230人	251人	253人	261人

（3）障害者である職員の職場定着率

前計画の定着に関する目標は、「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年後の職場定着率を100%にすること」であり、当該定着率は表6のとおりです。

表6 障害者である職員の職場定着率（採用1年後）

区分	R2.4.1採用 (R3.4.1時点)	R3.4.1採用 (R4.4.1時点)	R4.4.1採用 (R5.4.1時点)	R5.4.1採用 (R6.4.1時点)
全任命権者	83.3%	88.9%	100%	100%

表7 【参考】就職後の障害別職場定着状況（一般企業）

区分	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害
就職後1年	60.8%	68.0%	49.3%	71.5%

※ 出典 「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年4月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター）

（4）障害者である職員の満足度

前計画の満足度に関する目標は、「職場満足度を前年度以上」とすることであり、障害者で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は表8のとおりです。

表8 障害者である職員の満足度

区分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
全任命権者	77.3%	73.8%	65.5%	71.8%

3 障害者活躍推進に向けた課題

「2 本市における障害者雇用の状況」を踏まえた今後の障害者活躍推進に向けた課題は次のとおりです。

（1）採用（障害者雇用率）に関する課題

本市では、障害者である職員を継続的に採用しており、表5のとおり実人数は令和2年度の215人から令和6年度の261人に増加しています。

しかしながら、法定雇用率が令和6年4月以降2.8%（教育委員会は2.7%）に引上げとなり、令和6年度の障害者雇用率は市長部局、市立病院及び教育委員会で未達成となっています。

今後も、法定雇用率は、令和8年7月以降3.0%（教育委員会は2.9%）に引き上げられることから、引き続き常勤職員の採用に努めながら、会計年度任用職員を積極的に採用するなど障害者雇用を促進する必要があります。

（2）定着（職場定着率）に関する課題

障害者である職員の定着率について、表6のとおり令和2年度及び令和3年度では離職者が発生したため80%台で推移しましたが、令和4年度以降は100%となっています。

引き続き、障害者である職員の職場定着を図るため、障害者への理解促進を目的とした職員研修を実施するなど、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進する必要があります。

（3）満足度（職場満足度）に関する課題

障害者である職員を対象とした職場アンケート結果において、表8のとおり「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は、概ね70%で推移しています。

また、満足度に関する目標については、令和3年度及び令和4年度が未達成、令和5年度が達成となっています。

アンケートでの改善要望を踏まえ、障害者である職員が障害特性や個性に応じて能力を発揮できるよう適切な数値目標を設定し、職場環境の整備や障害特性の理解促進に取り組む必要があります。

4 計画の取組目標

本市の計画における取組目標は以下のとおりです。

（1）採用に関する目標（障害者雇用率）

毎年6月1日時点の実雇用率が、法定雇用率を上回ることを目標とします。

令和6年度における法定雇用率は2.8%（教育委員会にあつては2.7%）。令和8年7月に0.2%引き上げられ、3.0%（教育委員会にあつては2.9%）となります。

区分	目標項目	各年度の目標
市長部局	障害者雇用率 (各年度6月1日時点)	法定雇用率以上
市立病院		
水道局		
教育委員会		
消防局	障害者雇用の理解促進	障害者雇用の推進に関する理解を促進していく※1
議会局	障害者雇用率 (各年度6月1日時点)	法定雇用率以上
選挙管理委員会事務局	障害者雇用の理解促進	障害者雇用の推進に関する理解を促進していく※2
人事委員会事務局		
監査事務局		
農業委員会事務局		

※1 消防局では消防吏員が法第38条第1項の規定により障害者の採用について適用除外されているため、法定雇用率の数値目標の設定はありません。

※2 選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局は、職員として常時勤務する職員から除外職員を除いた職員の数が36人以下（令和8年7月からは33.5人以下）となることから法定雇用率算定の対象外です。

（2）定着に関する目標（職場定着率）

毎年度、採用1年後定着率について、100%を目標とします。

区分	目標項目	各年度の目標
市長部局	職場定着率* (採用1年後の定着率)	100%
市立病院		
水道局		
教育委員会		
消防局		
議会局		
選挙管理委員会事務局		
人事委員会事務局		
監査事務局		
農業委員会事務局		

※「障害者を対象としたさいたま市職員採用選考」により採用された職員の採用1年後の職場定着率

（3）満足度に関する目標（職場満足度）

障害者である職員を対象とした職場アンケートにおいて、職場満足度80%*以上を目標とします。

※令和2年度から令和5年度までのアンケート結果の平均値72.1%を上回るよう目標値を設定

区分	目標項目	各年度の目標
市長部局	職場満足度 (職場アンケートによる把握)	80%
市立病院		
水道局		
教育委員会		
消防局		
議会局		
選挙管理委員会事務局		
人事委員会事務局		
監査事務局		
農業委員会事務局		

5 活躍推進に向けた取組内容

障害者である職員の活躍推進と取組目標達成に向け、以下の取り組みを行います。

なお、一部の任命権者のみが実施する取組については、各取組内容の後ろの括弧内に任命権者を記載しています。

また、各取組内容の最後尾に、前計画に記載のなかった取組には【新】、前計画から拡充等する取組には【拡】と記載しています。記載がないものは前計画から継続している取組になります。

（1）障害者である職員の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

○「障害者雇用推進者」の選任

障害者の雇用の促進を図るため、各任命権者は、人事担当課長を法第78条に規定する「障害者雇用推進者」に選任し、相互に連携して、障害者に係る実効性のある雇用管理等の諸条件の整備等を行います。

表9 各任命権者における障害者雇用推進者

区分	障害者雇用推進者
市長部局	人事課長
市立病院	病院総務課長
水道局	水道総務課長
教育委員会	教育総務課長
消防局	消防職員課長
議会局	秘書総務課長
選挙管理委員会事務局	選挙課長
人事委員会事務局	任用調査課長
監査事務局	監査課長
農業委員会事務局	農業振興課長

○「障害者活躍推進委員会」の設置

障害者雇用推進者及び障害福祉部門の所属長で構成する「障害者活躍推進委員会」を設置します。毎年度、計画の実施状況を把握・点検するとともに、推進に当たっての課題検討や計画見直し等を行います。

○「障害者職業生活相談員」の選任

障害者である職員が5名以上いる任命権者の人事担当課に法第79条に規定する「障害者職業生活相談員」を選任します。相談員は、障害者である職員からの相談窓口となり、障害に応じた職場環境整備等に係る合理的配慮の提供や障害者の職場適応能力の向上に関する業務を行います。

○産業医等との連携

障害者である職員からの申出に基づき、障害特性に応じた配慮事項等の提供について産業医等と連携を図ります。

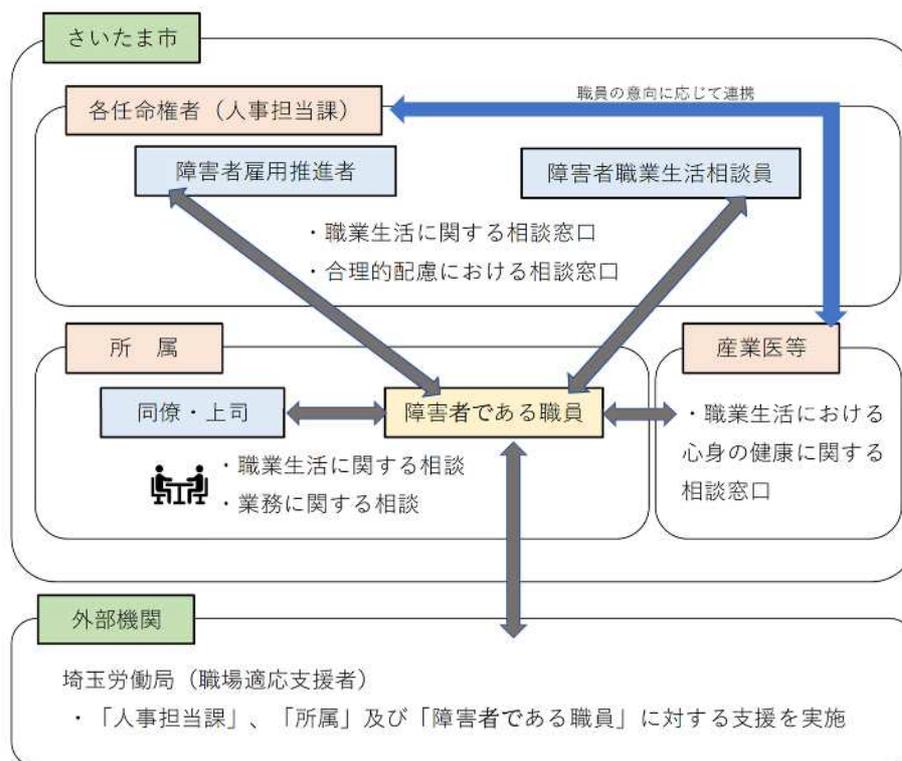
○外部機関との連携

埼玉労働局と連携し、職場適応支援者（ジョブコーチ）による支援を依頼します。

<支援内容>

- ・障害者である職員自身に対しての相談・支援
- ・障害者である職員の所属に対しての障害への理解促進
- ・障害特性に応じた対応や指導方法についてのアドバイス
- ・さいたまステップアップオフィスの支援員の専門性の向上にかかる研修の実施

（障害者である職員の相談体制）



イ 人材面

○「障害者職業生活相談員」の研修受講

障害者職業生活相談員に選任された職員は、埼玉労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」等を受講します。

○障害者職業生活相談員の専門性向上のための研修の受講（市長部局、教育委員会）【新】

障害者職業生活相談員のうち、さいたまステップアップオフィスの支援員について、障害者総合支援センターが開催する研修等を受講します。

○障害者への理解促進のための職員の研修受講【拡】

障害者である職員が配置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」等の受講案内を行います。

また、障害者である職員が配置されていない所属の職員に対しても、厚生労働省の実施する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 e-ラーニング版」等を案内し、市全体として障害者への理解促進を図ります。

（2）障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障害者である職員の採用前面談の実施（市長部局、市立病院、水道局、教育委員会、消防局）

障害者である職員が能力を発揮できるよう採用前の面談において、保健師が同席し、服薬状況や障害特性に応じた業務における配慮事項等の確認を行います。

また、本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と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。

○障害者である職員の業務の割振り及び配置（市長部局、市立病院、水道局、教育委員会、消防局）

障害者である職員から提出された状況報告を基に、障害特性に応じた業務の割振りや人事配置を行います。

（3）障害者である職員の活躍を推進する環境整備・人事管理

ア 職場環境

○施設の整備

障害特性に配慮し、バリアフリースイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設整備を推進します。また、障害特性に応じた通勤の手段や距離等を考慮した勤務場所を検討します。

○就労支援機器の整備

障害特性に応じて、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整備を推進しま

す。

○障害者である職員の所属する職場への障害の理解と職場定着に向けた研修の実施【新】

障害者である新規採用職員が在籍する所属の所属長等は、ハローワーク専門援助部門職場適応支援者による研修を受講します。

イ 募集・採用

○障害特性に応じた募集・採用の実施（市長部局、市立病院、水道局、教育委員会、消防局）

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・ 「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。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

また、拡大印刷や点字、筆談、手話通訳者による対応のほか、採用選考の実施にあたり、受験者の要望に基づき必要な配慮を行います。

○会計年度任用職員の積極的な採用【拡】

正規職員の採用に加え、弾力的な勤務時間で勤務が可能な会計年度任用職員として障害者である職員を採用します。また、障害者である職員に配慮した支援と職場環境を提供し、雇用を促進します。

ウ 働き方

○勤務時間の弾力的な運用やテレワークの活用

障害特性に応じた勤務時間帯を柔軟に選択できるよう、早出遅出勤務制度の利用を促進するとともに、テレワークの活用について検討します。

○休暇制度の利用

時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

エ キャリア形成

○研修の受講

障害者である職員の希望に応じ、研修受講に必要な手話通訳者などの配置等、障害特性に応じた合理的配慮の提供を行います。

○障害特性に応じた人事異動

障害特性に応じた適材適所の人事配置につとめ、職務に習熟した職員を育成するため、人事異動の周期について検討します。

オ その他の人事管理

○中途障害への支援

中途障害（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、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います。

○人事担当課における所属からの相談受付【新】

障害者である職員本人だけでなく、障害者である職員が在籍する所属からの相談についても人事担当課において受け付けます。

○障害特性に応じた人事評価【新】

障害者で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、障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮することができるよう、障害者の活躍推進に向けた人事評価を行います。

6 その他

優先調達

○優先調達の推進

「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」（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労支援施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。また、「令和6年度さいたま市障害者優先調達推進方針」に掲げる調達目標の達成を目指します。