

## 秩父市職員の障がい者活躍推進計画（第2期）

### 1 策定にあたって

#### (1) 計画策定の趣旨及び目的

秩父市では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の趣旨に基づき、「障がい者活躍推進計画」をし、障がい者の雇用拡大及び障がい者である職員が活躍できる職場環境の整備に努めてきた。

本計画は、障がいのある人の活躍を持続的に推進するため、障がい者雇用を継続的に行うとともに、入庁後の長期的な支援や活躍の場を拡大する取組を実施し、もって全ての職員が互いに協力し、誰もが働きやすい職場づくりを推進することを目的とする。

#### (2) 策定主体

障がい者の雇用拡大及び活躍推進に市役所全体で取り組むために、次の機関が連携して本計画を策定する。

ア 機関 秩父市（市長部局）、秩父市立病院、秩父市教育委員会

イ 任命権者 秩父市長、秩父市教育委員会

#### (3) 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日（5年間）

#### (4) 周知及び公表

ア 周知 計画を策定又は改定を行った際は、全ての職員に対し周知する。

イ 公表 計画を策定又は改定を行った際は、市ホームページで公表する。目標の達成状況や計画の実施状況等についても、毎年度、公表する。

#### (5) 障がい者雇用に関する課題

秩父市（市長部局）では、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の規定により特例の認定を受け、秩父市教育委員会との合算により障害者任免状況通報を行っており、令和7年6月1日現在の障がい者の雇用率は3.18%であり、法定雇用率である2.8%を満たしている状況である。

秩父市立病院における令和7年6月1日現在の障がい者の雇用率は1.88%であり、法定雇用率である2.8%を大きく下回っている状況である。

今後、令和8年7月から法定雇用率が3.0%となることから、引き続き、

障がい者の積極的な採用及び定着を実施していく。

## 2 目標

### (1) 採用に関する目標

ア 目標 障がい者である職員の実雇用率について、各年度において、当該年  
6月1日時点の法定雇用率以上とする。

(参考) 令和7年6月1日時点の実雇用率

- ・市長部局：3.63%
- ・教育委員会：1.96%
- ・市立病院：1.88%

イ 評価 毎年障害者任免状況通報により把握・進捗管理を実施する。

### (2) 定着に関する目標

ア 目標 不本意な離職者を極力生じさせない。

イ 評価 毎年任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を実施する。

### (3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

ア 目標 前年度の数値（満足度）を上回る。

(参考) 令和7年の満足度 満足65%、やや満足35%

イ 評価 毎年4月1日時点で在籍している障がい者である職員（新規採用を除く。）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を実施する。

### (4) キャリア形成に関する目標

ア 目標 毎年度、1項目以上の新たな職域を開拓し、障がい者である職員が  
従事できる職務の拡大を図る。

イ 評価 毎年度、人事記録等を元に、把握・進捗管理を実施する。

## 3 障がい者の活躍推進に向けた取組

### (1) 障がい者の活躍を推進する体制の整備

ア 組織面での取組内容

(ア) 「秩父市障害者雇用推進者」の選任

- ・秩父市障害者雇用推進者として、人事課長を選任する（令和元年9月2日付け選任済）。

(イ) 「秩父市障がい者雇用推進チーム」の設置

- ・秩父市障害者雇用推進者（人事課長）、財政課長、管財課長、障がい者福祉課長、教育総務課長及び市立病院事務局管理課長を構成員とする「秩父市障がい者雇用推進チーム」を設置し、原則として年1回以上、取組状況等について把握・検証を実施する。
- ・障がい者である職員の参画についても、広く呼びかけを実施する。

(ウ) アンケート結果の反映

- ・障がい者である職員へのアンケートに組織面の取組に対する項目を設け、意見を取組に反映する。

(エ) 相談しやすい体制の整備

- ・障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう「障害者職業生活相談員」を人事課職員から選任するとともに、相談内容に応じた多様な相談先として産業医や公共職業安定所等の外部の関係機関とも連携体制を構築する。

イ 人材面での取組内容

(ア) 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講

- ・障害者職業生活相談員に選任された者について、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」を受講させる。

(イ) 障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進

- ・全職員を対象に、公共職業安定所等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版を含む。）」の受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

ア 障がい者一人ひとりの特性や能力等の把握

- ・現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の特性並びに能力及び希望を踏まえ、本人に合った業務の割振り等を行うよう努める。
- ・障がい者である職員の職務遂行の状況を把握し、業務との適切なマッチングができているかどうかの点検を行うとともに、継続的に職務の選定及び創出について検討を行う。

(3) 障がい者の活躍を推進するための職場環境の整備・人事管理

## ア 職務環境

### (ア) 施設や就労支援機器等の整備

- ・障がい者である職員や秩父市障がい者雇用推進チームからの意見・要望を踏まえ、職務環境の整備や就労支援機器等の購入を検討する。

### (イ) 面談の実施

- ・新規に採用した障がい者である職員については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

## イ 募集及び採用

### (ア) 採用選考

- ・採用選考の実施に当たり、障がい特性に配慮した選考方法について、随時、工夫していく。
- ・募集及び採用に当たり、次に掲げる取扱いを行わない。
  - ①特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
  - ②自力で通勤できることといった条件を設定する。
  - ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
  - ④「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。
  - ⑤特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

### (イ) 会計年度任用職員の任用

- ・各担当課において、障がい者が遂行可能な業務について継続的に検討を行う。

## ウ 多様で柔軟な働き方の推進

### (ア) 柔軟な時間管理制度の利用の促進

- ・在宅勤務や時差出勤制度など柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

### (イ) 各種休暇の利用の促進

- ・時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

## エ キャリア形成

### (ア) 研修を通じた能力向上

- ・各種職員研修を通じ、実務能力及び専門知識の向上を図る。研修の受講に当たっては、受講に必要な合理的配慮を行う。

## オ その他の人事管理

### (ア) 面談の実施（再掲）

- ・定期的な面談や人事担当者による声掛け等により、障がい者である職員

に対する必要な配慮等の把握に努める。

(イ) 中途障がい者である職員への対応

- ・ 中途障がい者である職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成などの取組を行う。

(ウ) 就労パスポートの活用等

- ・ 障がい者である職員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がい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る。

#### 4 その他

(1) 優先調達等

ア 障がい者就労施設等への発注等

- ・ 「秩父市障がい者優先調達推進方針」に基づく障がい者就労施設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。