

# 障がい者活躍推進計画に基づく取組の実施状況（令和4年度）

<b>1 目標に対する達成度</b>	
(1) 障がい者の雇用率に関する事項 雇用率（令和4年6月1日時点） ※（ ）内は令和3年6月1日時点	
① 市長部局	2.56% (2.50%)
② 教育委員会	2.96% (2.65%)
③ 越谷・松伏水道企業団	2.91% (1.98%)
④ 東埼玉資源環境組合	4.17% (2.22%)
(2) 障がい者の定着率に関する事項 令和4年度実績（令和3年度採用者の定着率）	
① 採用から6か月後	100%
② 採用から1年後	100%
(3) 障がい者の理解促進に関する事項 令和4年11月に、監督職（主幹・主査級）を対象として、障がい者理解を促進するための研修を実施した。	
<b>2 取組内容の実施状況</b>	
(1) 障がい者の活躍を推進するための体制整備	
① 障害者雇用推進者の選任について 下表のとおり任命権者ごとに障害者雇用推進者を選任している。	
<b>【各実施機関の障害者雇用推進者】</b>	
<b>実施機関（任命権者）</b>	<b>障害者雇用推進者</b>
市長	総務部人事課長
消防長	消防局消防総務課長
議会の議長	議会事務局議事課長
代表監査委員	監査委員事務局監査課長
農業委員会	農業委員会事務局長
教育委員会	教育総務部教育総務課長
越谷・松伏水道企業団企業長	越谷・松伏水道企業団事務局総務課長
東埼玉資源環境組合管理者	東埼玉資源環境組合事務局総務課長
② 障がい者理解の促進について	
○ 新採用職員や監督職員を対象とした階層別研修において、「越谷市における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」を周知し、障がい者への理解促進に努めた。併せて、掲示板を活用し、全職員に対して、当該対応要領の内容について周知を図った。	
③ サポート体制について 下記講習を受講するなど、障がい者をサポートする体制を強化した。	
○ 「国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講（市長部局1人）	
(2) 障がい者の活躍を推進するための職場環境の整備 令和5年1月に、本市の障がいのある職員を対象に実態調査を実施した。今後、実態調査の結果を踏まえ、職場環境の整備に努める。	
(3) 障がい者の活躍を推進するための人事管理	
① 募集・採用について 正規職員及び会計年度任用職員における、障がい者を対象とした職員採用試験を実施し、正規職員を1人、会計年度任用職員を7人採用した。	
② 面談の実施について	

- 障がいのある1年目の職員について、入庁後2～3か月後に面談を実施した。
- 2年目以降の職員については、それぞれ本人に面談の意思を確認し、希望した2人について、面談を実施した。

③ 障がいのある会計年度任用職員の人事管理について

○ 新規業務の創出

新規業務として、新聞記事の各課への配架やスクラップ、全職員向けのチラシ作成補助等の業務が増えたほか、会計年度任用職員を農業技術センター、健康づくり推進課に引き続き派遣するとともに、新たに総務課に派遣するなど、業務の幅を広げた。

○ 職員の人材育成

職員の障がい特性や個性に応じるとともに、業務の習得状況も踏まえ、従事する内容を3段階（ステップA・B・C）に分類し、段階的に業務を行った。

- ・ステップA→ステップC…農業技術センター（1年間、人事課の補助なし）
- 健康づくり推進課（1年間、人事課の補助なし）
- 総務課（7か月間、人事課の補助なし）

**【段階的業務のイメージ】**

ステップA	主に専用の事務スペースで、補助職員の指示を受けながら業務を行う。
ステップB	ステップAの作業に加えて、作業依頼のあった庁内各課所に職員が短期間（1週間～1か月）で出向き、基本的には当該依頼先の指示を受け業務を行う。
ステップC	ステップBにおける職員が出向く期間を中・長期（1か月～3か月程度）に設定し、業務を行う。

○ 職員のキャリア形成と民間企業等への就労支援

職員のスキル向上とキャリア形成に関する支援を行った。また、障害者就労支援センターの職員と連携を図り（月1回程度）、民間企業への就労支援を行った。

(4) その他

国等による障害者就労支援施設等からの物品等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づき、次のとおり障害者就労施設等への発注等を行った。

令和4年度調達実績 540,557円

（令和3年度調達実績 765,044円）

3 「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果

- (1) 令和4年6月1日時点の障がい者の雇用率について、すべての部局において法定雇用率の達成はできた。引き続き障がい者雇用を推進する取組みが必要である。
- (2) 障がいのある職員の定着率について、令和3年度に採用した職員が、1年後に在職している割合は100%であり、目標は達成している。
- (3) その他、計画で定めた取組みは概ね実施できている。

4 計画の見直し・修正