

(1) 令和7年度戸田市障害者活躍推進計画の実施状況について

《1 計画に基づく取組結果》

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1)組織面

- ① 障害者雇用推進者を選任した
- ② 委員会において計画実施状況の点検・見直しを行った。
- ③ 障害者職業生活相談員を選任した。
- ④ 障害者雇用アドバイザーを任命し、障害のある職員との面談や集約型オフィスの支援員への指導など、適宜サポートを受けた。
- ⑤ 組織内外の連携体制の構築、役割分担及び各種相談先を周知した。
⇒障害のある職員とその所属長に対して、組織体制についての資料を配付
必要に応じて外部の支援機関と連携し、本人の勤怠状況等を相談した。
- ⑥ 役割分担及び各種相談先について定期的に更新した。

(2)人材面

- ① 人事課の職員3名が、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した。
- ② 障害に対する理解を深めるための職員向け研修を4つ実施した。
- ③ 困難事例や雇用マニュアルを共有、発信（資料「公務部門における障害者雇用マニュアル」、「公的機関における合理的配慮事例集」）した。
- ④ 共有が必要な障害者雇用に関する情報を積極的に発信した。
- ⑤ ハローワークの出前講座「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を集約型オフィス支援員4名が受講した。
- ⑥ 定着支援の向上を目指し、株式会社 JR グリーンパートナーズを人事課職員3名、集約型オフィス支援員2名が視察をした。
- ⑦ 各課配置の拡大を目指し、川口市役所を人事課職員3名が視察をした。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 障害者雇用に関する最新情報を取得するため、人事課職員2名が市内で開催された障害者雇用に関する企業情報交換会に参加した。
- ② 正規職員・集約型オフィス職員に続く採用である、「会計年度任用職員（障害者）各課配置」として、継続して雇用している。令和7年度も新たな採用を行い、令和8年度も継続して雇用している。
- ③ 職員ポータル掲示板や障害に関する研修時の周知のほか、庁内に業務募集ポスターの掲示などを行い集約型オフィスの業務を広く募集した。

3 障害者の活躍を推進する環境整備・人事管理

(1)職務環境

- ① 集約型オフィスからの要望を受け、対応が必要かつ可能なものについては対応した。
- ② 障害のある職員に「配慮事項シート」を作成してもらい、所属長と共有した。

(2)募集・採用

- ① 大学生を対象としたインターンシップの中で障害のある学生の募集を行った。
- ② 「会計年度任用職員（障害者）各課配置」の採用選考の際には、ハローワークと連携し、支援機関に対して募集を周知し、配置を希望した所属において実習を行い、採用選考を行った。
- ③ 集約型オフィスの事務員を募集する際には、オフィスでの実習を行い、その上で実技試験も含めた選考を実施し、採用者を決定した。
- ④ 採用選考の際には支援機関職員の同席の許可など、必要な配慮を行った。

(3)働き方

- ① 必要な職員に対し、時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促した。
- ② 必要な職員に対し、病気休暇や介護休暇等、各種休暇制度の利用を促した。
- ③ 長期欠勤者に対しては、外部の支援機関とも連携し、定期的に連絡を取るなど、復帰に向けた支援を行った。

(4)キャリア形成。

- ① 集約型オフィス勤務者に対し、目的意識をもって日々の業務にあたれるよう、各自で「年間目標」を設定してもらい、面談のたびに状況を確認した。
- ② 集約型オフィス勤務者に対し、職域を広げるために有効な研修への参加を案内した。
- ③ 「会計年度任用職員（障害者）各課配置」の募集の際には集約型オフィス勤務者に対しても周知をした。

(5)その他の人事管理

- ① 集約型オフィスでは日々の日報のほか、定期面談を実施し、状況把握や体調配慮を行った。
- ② 障害のある職員が配属されている所属に対し、必要に応じた面談等の実施を促した。
- ③ 面談の実施に当たっては、個室等を用意し適切な配慮に努めた。
- ④ 本人からの要望を踏まえ、可能な範囲で障害特性に配慮した措置を行った。
- ⑤ 中途障害者からの相談に対し、アドバイザーとも連携して対応した。
- ⑥ 本人の了承のもと、外部の支援機関と連携し、適切な支援や配慮に努めた。
- ⑦ 離職者に対し、離職理由を聴取し、職場環境の改善等に活かせるよう努めた。

4 その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労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た。

《2 目標と評価》

(1)採用に関する目標

【実雇用率】(各年6月1日時点)

・任免状況通報対象機関において法定雇用率(2.8%)を達成する。

⇒前年に引き続き、令和7年6月1日時点において法定雇用率を達成。

※実雇用率 令和7年6月1日 ⇒ 市長部局・教育委員会合算 2.93%

令和6年6月1日 ⇒ 2.93%、令和5年6月1日 ⇒ 2.68%

任命権者	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	不足数 法定雇用率達成に必要な人数
戸田市長 (教育委員会含む)	1091.0人	32.0人	2.93%	—

(2)定着に関する目標

【目標】

・採用1年後の定着率100%を目指す。

【評価方法】

・採用1年後の定着率は、対象年度中に採用した職員のうち、当該年度の3月31日に在職している職員の割合とする。

⇒令和7年度中に新たに採用した職員について、現在まで離職者はいない。

※計画では評価方法を「毎年の任免状況通報のタイミング(6月1日)で、人事記録等を元に、前年度新規採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。(任期満了退職の会計年度任用職員は対象から除外)」としている。

(3)満足度に関する目標

【満足度の全体評価】

・満足の割合が前年度の満足の割合を上回る。

⇒令和7年度の調査では、満足の割合が90%となり、前年度を下回った。

※令和6年度 ⇒ 95%

(4)キャリア形成に関する目標

【障害者が担当する職務の拡大】

- ・ 障害者の特性に配慮し、本人と面談を行いつつ、通常の職員と同様にキャリアアップに繋がる実務経験を積むことができる配置転換等を実施する。
- ・ 本人の希望を踏まえつつ、研修を実施する。

⇒正規職員については階層別研修を行った。

会計年度任用職員に対しては、参加できる研修を案内するとともに、スキルアップのための職務拡大を図った。