

ふじみ野市障がい者活躍推進計画

令和2年3月（策定）

令和8年3月（改定）

ふ じ み 野 市 長

ふ じ み 野 市 議 会 議 長

ふ じ み 野 市 教 育 委 員 会

ふ じ み 野 市 代 表 監 査 委 員

ふ じ み 野 市 公 営 企 業 管 理 者

－ 目 次 －

I	策定にあたって	2
1	策定趣旨	2
2	策定主体	3
3	計画期間	3
4	周知・公表	3
II	本市における障がい者雇用等の状況	4
1	障がい者雇用率の状況	4
2	職場定着の状況	5
3	職員アンケート結果	6
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	9
1	推進体制の整備	9
2	職務の選定・マッチング等	10
3	職場環境の整備	10
4	職員の採用・育成等	10
5	優先調達等	11
IV	数値目標	12

本計画において「障害」という用語については、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記されている場合、固有名詞等を引用する場合等を除き、「害」の字は、「がい」とひらがなで記載しています。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。
- 障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、ふじみ野市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、障がい者を有する方の視点に立つとともに、「ふじみ野市障がい者プラン」に掲げる「認め合い、支えあい、一人ひとりが自分らしく暮らせるまち ふじみ野」との基本理念を踏まえ、このたび、「障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体

- 計画の策定については、各任命権者がその実情に応じ、障がい者の活躍推進のための取組を行う必要があることから任命権者ごとに策定するものとします。
なお、ふじみ野市全体でこうした取組を一層推進するため、各任命権者が連名で公表するものとします。

3 計画期間

- 令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本市における障がい者雇用等の状況

1 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本市の市長部局、教育委員会及び本市全体における、令和7年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和7年6月1日現在の雇用率〕

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者 計	実雇用率
市長部局	2.8%	744人	23人	3.09%
教育委員会	2.8%	154人	3人	1.95%
本市全体	2.8%	898人	26人	2.9%

- 令和7年度において、本市全体として法定雇用率を達成しておりますが、令和8年7月に法定雇用率は、0.2%引き上げとなり、3.0%になることから、引き続き計画的な採用等を進める必要があります。

2 職場定着の状況

- 障がい者の活躍を推進していくためには、積極的な採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

〔本市における障がいのある職員の職場定着の状況〕

採用1年後の定着率 ¹	平均勤続年数 ²
100%	11年2月

〔（参考）民間企業等における状況〕

- ・ 民間企業等における採用1年後の障がい者の職場定着率³

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
60.8%	68.0%	49.3%

- ・ 民間企業等における平均勤続年数⁴

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
12年2月	9年1月	5年3月

¹ 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」正規職員採用者

² 対象：障害者の雇用の促進等に関する法律第40条に基づく「障害者の任免状況の通報に係る対象者」（令和7年6月1日現在在職者。会計年度任用職員を含む。）

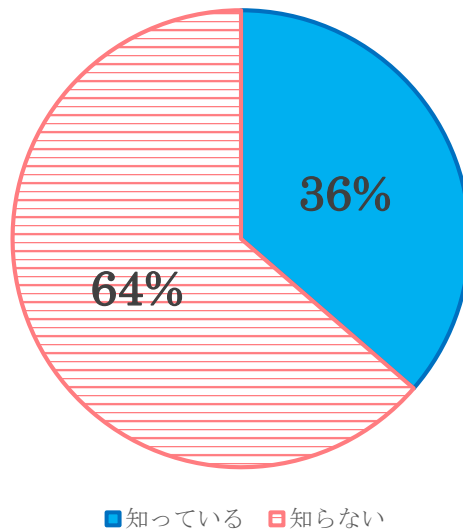
³ 「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年度（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

⁴ 「令和5年度障害者雇用実態調査」（令和6年3月27日 厚生労働省）

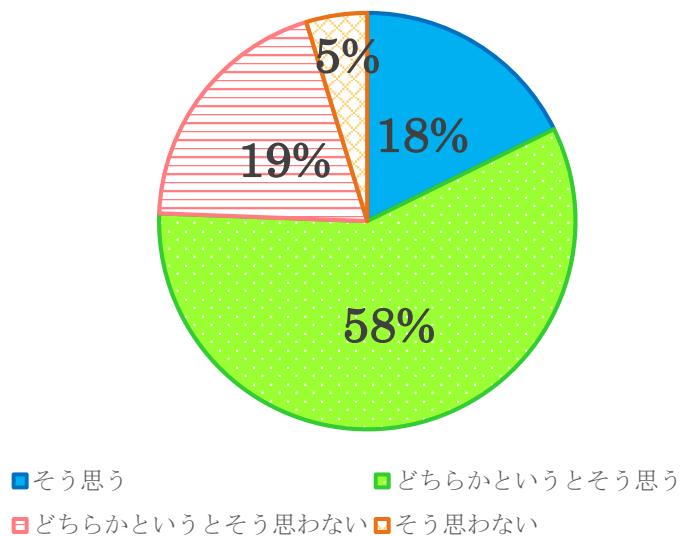
3 職員アンケート結果

- 障がい者を有する職員の視点に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

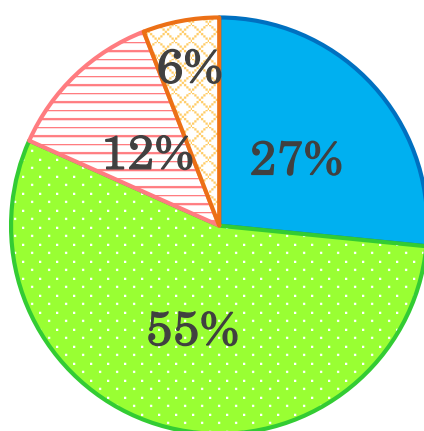
Q1 あなたは、障がい者活躍推進計画について知っていますか？



Q2 あなたは、ふじみ野市役所内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか？

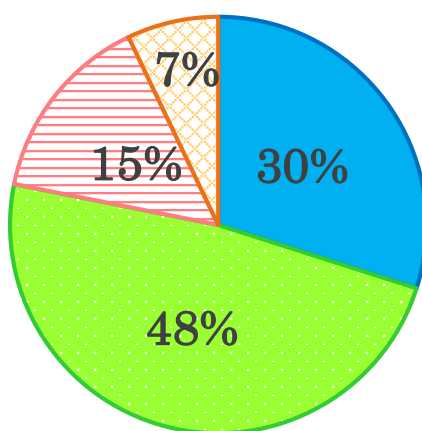


Q3 あなたは、ふじみ野市役所は働きやすい職場だと思いますか？



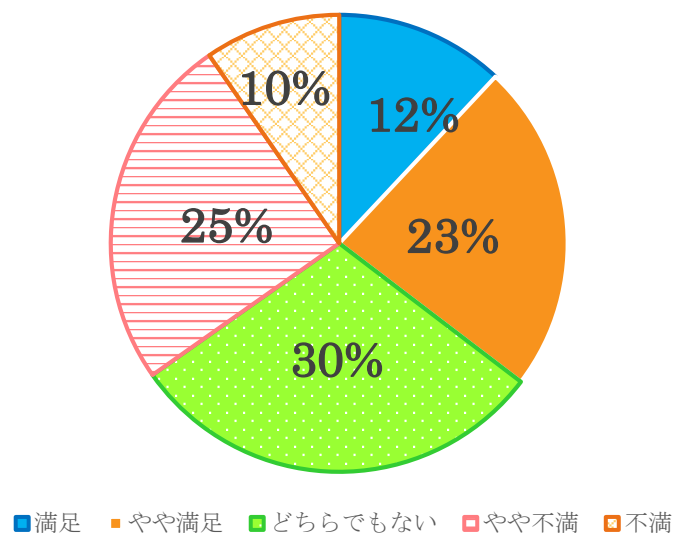
■ そう思う ■ どちらかというと思う
■ どちらかというと思わない ■ そう思わない

Q4 あなたは、仕事に誇りややりがいを感じていますか？

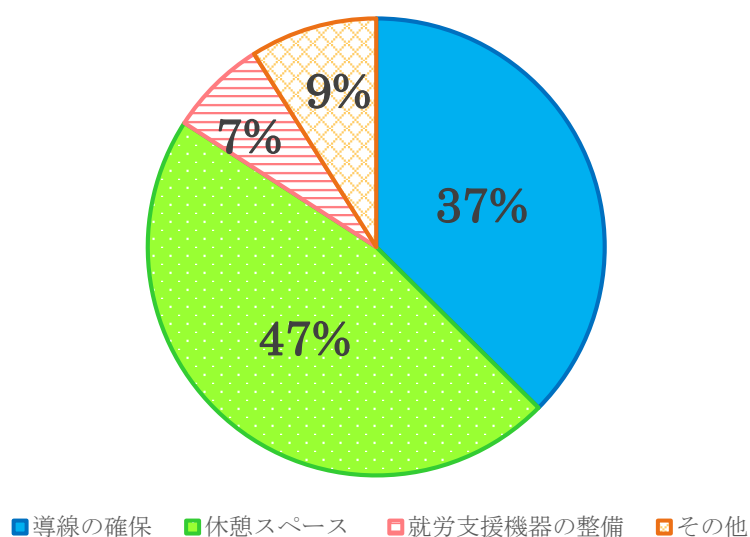


■ 感じている ■ どちらかというと感じている
■ どちらかというと感じていない ■ 感じていない

Q5 作業環境(導線の確保、休憩スペースなど)の整備について満足していますか？



Q6 Q5で、やや不満、不満と回答した場合は以下、該当を選択してください。



Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 「障害者雇用推進者」の選任

障がい者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設等の整備その他の諸条件の整備を図るため人事担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

(2) 「障害者職業生活相談員」の配置

障がい者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う「障害者職業生活相談員」を選任します。

(3) 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事課等に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

(4) 国等の機関における相談窓口の活用

埼玉労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

障がい理解の促進

(1) 職員向け研修

障がい理解の促進に向け、彩の国さいたま人づくり広域連合が主催する「ユニバーサル接遇研修～多様な視点を学び活かす～」等の必要な研修を実施します。

(2) 接遇研修

障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律の概要を学ぶとともに、障がいのある方への接遇を考え、必要な配慮等を学びます。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器、コミュニケーションツール等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

5 優先調達等

基本的な考え方

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、市で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

IV 数値目標

〔障がい者雇用率〕

現状	目標（期限）
3.09%〔市長部局〕 1.95%〔教育委員会〕 2.9%〔本市全体〕 (令和7年6月1日)	3.0%【本市全体】 (令和11年6月1日) ※法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数に要件を満たす会計年度任用職員を算入する

〔障がい者採用職員雇用定着率および平均勤続年数〕

現状	目標（期限）
・採用1年後の定着率 ⁵ 100% ・平均勤続年数 ⁶ 正規職員：24年9月 会計年度任用職員：1年9月 (令和7年6月1日)	・採用1年後の定着率 100% ・平均勤続年数 正規職員：25年11月 会計年度任用職員：2年0月 (令和11年6月1日)

⁵ 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」正規職員採用者

⁶ 対象：障害者の雇用の促進等に関する法律第40条に基づく「障害者の任免状況の通報に係る対象者」