

狭山市障害者活躍推進計画

令和2年3月

狭 山 市 長
狭 山 市 教 育 委 員 会
狭山市上下水道事業狭山市長
狭 山 市 議 会 議 長
狭 山 市 選 挙 管 理 委 員 会
狭 山 市 代 表 監 査 委 員
狭 山 市 農 業 委 員 会

機関名	狭山市市長部局
任命権者	狭山市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
狭山市市長部局における障害者雇用に関する課題	狭山市においては、法定雇用率を満たしているものの、今後法定雇用率の改定が予定されていることを踏まえ、積極的な採用活動を行って行く必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.6%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る</p> <p>※初年度には実態に関するデータを収集する。</p> <p>（評価方法）在籍している障害者（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。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として総務部長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、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。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は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」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	

<p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>	
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
<p>(1) 職務環境</p>	<p>○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p>
<p>(2) 募集・採用</p>	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>(3) 働き方</p>	<p>○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
<p>(4) キャリア形成</p>	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
<p>(5) その他の人事管理</p>	<p>○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○中途障害者（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う。</p>
<p>4. その他</p>	
<p>○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する。</p>	

機関名	狭山市教育委員会
任命権者	狭山市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
狭山市教育委員会における障害者雇用に関する課題	狭山市教育委員会においては、狭山市市長部局が一括して採用活動を行っている。人事異動に伴い、障害者である職員が若干名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないことから、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.6% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>※採用活動は市長部局が一括で行っているため共通</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
<p>○障害者雇用推進者として生涯学習部長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p>

(2) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(3) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(4) その他の人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障害者（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う。
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する。	

機関名	狭山市上下水道事業
任命権者	狭山市上下水道事業狭山市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
狭山市上下水道事業における障害者雇用に関する課題	狭山市上下水道事業においては、狭山市市長部局が一括して採用活動を行っている。人事異動に伴い、障害者である職員が若干名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないことから、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.6%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>※採用活動は市長部局が一括で行っているため共通</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
<p>○障害者雇用推進者として上下水道部長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p>

(2) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(3) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(4) その他の人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障害者（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う。
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する。	

機関名	狭山市議会事務局
任命権者	狭山市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
狭山市議会事務局における障害者雇用に関する課題	狭山市議会事務局においては、狭山市市長部局が一括して採用活動を行っている。人事異動に伴い、障害者である職員が若干名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないことから、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.6%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>※採用活動は市長部局が一括で行っているため共通</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
<p>○障害者雇用推進者として議会事務局長を選任する（令和元年11月21日に選任済）。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p>

(2) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(3) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(4) その他の人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障害者（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う。
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する。	

機関名	狭山市選挙管理委員会事務局
任命権者	狭山市選挙管理委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
狭山市選挙管理委員会事務局における障害者雇用に関する課題	狭山市選挙管理委員会事務局においては、狭山市市長部局が一括して採用活動を行っている。人事異動に伴い、障害者である職員が若干名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないことから、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.6%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>※採用活動は市長部局が一括で行っているため共通</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
<p>○障害者雇用推進者として選挙管理委員会事務局長を選任する（令和元年11月21日に選任済）。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	

(1) 職務環境	<p>○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p>
(2) 働き方	<p>○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(3) キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(4) その他の人事管理	<p>○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○中途障害者（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う。</p>
4. その他	
<p>○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する。</p>	

機関名	狭山市監査委員事務局
任命権者	狭山市代表監査委員
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
狭山市監査委員事務局における障害者雇用に関する課題	狭山市監査委員事務局においては、狭山市市長部局が一括して採用活動を行っている。人事異動に伴い、障害者である職員が若干名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないことから、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.6%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>※採用活動は市長部局が一括で行っているため共通</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
<p>○障害者雇用推進者として監査委員事務局長を選任する（令和元年11月21日に選任済）。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p>

(2) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(3) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(4) その他の人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障害者（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う。
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する。	

機関名	狭山市農業委員会事務局
任命権者	狭山市農業委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
狭山市農業委員会事務局における障害者雇用に関する課題	狭山市農業委員会事務局においては、狭山市市長部局が一括して採用活動を行っている。人事異動に伴い、障害者である職員が若干名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないことから、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.6%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>※採用活動は市長部局が一括で行っているため共通</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
<p>○障害者雇用推進者として農業委員会事務局長を選任する（令和元年11月21日に選任済）。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p>

(2) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(3) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(4) その他の人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障害者（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う。
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する。	