

第2次羽生市障がい者活躍推進計画

令和7年度～令和11年度

羽 生 市

市長 部 局
消防 本 部
議会 事務局
教育委員会事務局

第2次羽生市障がい者活躍推進計画

1 市長部局

機関名	羽生市（市長部局）
任命権者	羽生市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） ※計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行うこととする。
障がい者雇用に関する課題	○本計画の第1次期間（令和2～6年度）では、令和6年度の障害者雇用率が2.06%であり、法定雇用率である2.8%を下回っている。 ○令和7年度には新たに障がい者を雇用し、法定雇用率は上回る見込みだが、令和8年7月以降は、更に法定雇用率が3.0%に引き上げとなることから、引き続き障がい者の安定的な採用活動を実施する必要がある。 ○法定雇用率の達成はもちろんのこと、雇用した障がいのある職員の活躍のためには、離職せず就業するだけでなく、その障がいの特性や個性に応じた能力を安定的に最大限発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、さらなる体制整備や各種取組を進める必要がある。
目標	
①採用に関する目標	【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とする。 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理を行う。 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.06% ※市長部局と教育委員会の合算（特例認定による）
②定着に関する目標	（各年度）障がいの特性や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職を生じさせない。 （評価方法）人事記録を基に把握及び進捗管理を行う。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【満足度】 （各年度）前年度と同等以上の水準を確保する。 （評価方法）毎年度、障がいのある職員に対して「職場等の満足度に関するアンケート調査」により把握及び進捗管理を行う。
④キャリア形成に関する目標	○各種研修や人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図る。 （評価方法）人事記録を基に把握及び進捗管理を行う。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○障がい者雇用推進者として、総務部総務課長を選任する。 ○総務課長、財政課長、社会福祉課長、消防総務課長、議会事務局総務課長、教育総務課長、障がいのある職員代表を構成員とする「羽生市障がい者活躍推進検討委員会」を組織し、各任命権者間での障がい者雇用等に係る課題の共有や意見交換を行い、連携して課題解決に取り組む。
②人材面	○障がいに対する理解を促進させるため、毎年度実施している「人権問題研修」に加え、窓口担当職員を中心に「手話講習」を開催し、職員の配慮意識の向上を促す。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○毎年度実施する「職場等の満足度に関するアンケート調査」を活用し、業務選定や職務の創出について検討を行う。 ○現に勤務する障がいのある職員の意見や要望、能力等を整理するため、年に 1 回の自己申告書や人事ヒアリングを活用した職務の選定及び創出について検討する。
3 障がい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	○相談窓口への相談のほか、定期的に行っている人事評価面談の際、障がいのある職員に対して、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。
②募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。
③働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進し、個々の状況に応じた働き方を促進する。
④キャリア形成	○本人の希望も踏まえつつ、実務研修等の受講を促進する。
⑤その他人事管理	○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した職場環境や通勤手段への配慮などについて、個々の状況に応じて柔軟に対応する。 ○必要に応じて面談を行い、状況把握や体調配慮を行うこととする。
4 その他	○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

2 消防本部

機関名	羽生市消防本部
任命権者	羽生市消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） ※計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行うこととする。
障がい者雇用に関する課題	○羽生市消防本部においては、独自に募集・採用活動は行っておらず、現時点では障がいのある職員は在籍していない。 ○一方、今後障がいのある職員が在籍する可能性もあることから、その場合に当該職員が活躍するためには、離職せず就業するだけでなく、その障がいの特性や個性に応じた能力を安定的に最大限発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、さらなる体制整備や各種取組を進める必要がある。
目標	
①採用に関する目標	○独自に募集・採用活動は行っていないため、未設定とする。
②定着に関する目標	（各年度）障がいのある職員が在籍することとなった場合は、障がいの特性や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職を極力生じさせない。 （評価方法）人事記録を基に把握及び進捗管理を行う。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	○計画期間当初は、障がいのある職員が在籍していないため、未設定とするが、人事異動により在籍となった場合は、調査の翌年度から次の目標を設定する。 【満足度】 （各年度）前年度と同等以上の水準を確保する。 （評価方法）毎年度、障がいのある職員に対して「職場等の満足度に関するアンケート調査」により把握及び進捗管理を行う。
④キャリア形成に関する目標	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、各種研修や人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図る。 （評価方法）人事記録を基に把握及び進捗管理を行う。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○羽生市消防本部においては、障がい者雇用推進者は市長部局と同一の総務部総務課長を選任する。 ○総務課長、財政課長、社会福祉課長、消防総務課長、議会事務局総務課長、教育総務課長、障がいのある職員代表を構成員とする「羽生市障がい者活躍推進検討委員会」を組織し、各任命権者間での障がい者雇用等に係る課題の共有や意見交換を行い、連携して課題解決に取り組む。
②人材面	○障がいに対する理解を促進させるため、毎年度実施している「人権問題研修」に加え、窓口担当職員を中心に「手話講習」を開催し、職員の配慮意識の向上を促す。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、市長部局が毎年度実施する「職場等の満足度に関するアンケート調査」を活用し、業務選定や職務の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環境整備・人事管理	
①職務環境	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、相談窓口への相談のほか、定期的実施している人事評価面談の際、障がいのある職員に対して、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。
②募集・採用	○独自に募集・採用活動は行っていない。
③働き方	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、時間単位の年次有給休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進し、個々の状況に応じた働き方を促進する。
④キャリア形成	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、本人の希望も踏まえつつ、実務研修等の受講を促進する。
⑤その他人事管理	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した職場環境や通勤手段への配慮などについて、個々の状況に応じて柔軟に対応する。 ○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、必要に応じて面談を行い、状況把握や体調配慮を行うこととする。
4 その他	○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

3 議会事務局

機関名	羽生市議会事務局
任命権者	羽生市議会議長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） ※計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行うこととする。
障がい者雇用に関する課題	○羽生市議会事務局においては、全ての職員が市長部局からの出向職員で構成されることから、独自に募集・採用活動は行っており、現時点では障がいのある職員は在籍していない。 ○一方、議会事務局に障がいのある職員が出向、在籍することもあることから、当該職員の活躍のためには、離職せず安定的に定着するだけでなく、その障がいの特性や個性に応じた能力を安定的に最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、さらなる体制整備や各種取組を進める必要がある。
目標	
①採用に関する目標	○全ての職員が市長部局からの出向職員で構成され、独自に募集・採用活動は行っていないため、未設定とする。
②定着に関する目標	（各年度）障がいのある職員が在籍することとなった場合は、障がいの特性や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職を生じさせない。 （評価方法）人事記録を基に把握及び進捗管理を行う。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	○計画期間当初は、障がいのある職員が在籍していないため、未設定とするが、人事異動により在籍となった場合は、その翌年度から次の目標を設定する。 【満足度】 （各年度）前年度と同等以上の水準を確保する。 （評価方法）毎年度、障がいのある職員に対して「職場等の満足度に関するアンケート調査」により把握及び進捗管理を行う。
④キャリア形成に関する目標	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、各種研修や人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図る。 （評価方法）人事記録を基に把握及び進捗管理を行う。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○羽生市議会事務局においては、全ての職員が市長部局からの出向職員で構成されていることから、障がい者雇用推進者は市長部局と同一の総務部総務課長を選任する。 ○総務課長、財政課長、社会福祉課長、消防総務課長、議会事務局総務課長、教育総務課長、障がいのある職員代表を構成員とする「羽生市障がい者活躍推進検討委員会」を組織し、各任命権者間での障がい者雇用等に係る課題の共有や意見交換を行い、連携して課題解決に取り組む。
②人材面	○障がいに対する理解を促進させるため、毎年度実施している「人権問題研修」に加え、窓口担当職員を中心に「手話講習」を開催し、職員の配慮意識の向上を促す。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、市長部局が毎年度実施する「職場等の満足度に関するアンケート調査」を活用し、業務選定や職務の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環境整備・人事管理	
①職務環境	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、相談窓口への相談のほか、定期的に行っている人事評価面談の際、障がいのある職員に対して、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。
②募集・採用	○全ての職員が市長部局からの出向職員で構成され、独自に募集・採用活動は行っていない。
③働き方	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、時間単位の年次有給休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進し、個々の状況に応じた働き方を促進する。
④キャリア形成	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、本人の希望も踏まえつつ、実務研修等の受講を促進する。
⑤その他人事管理	○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した職場環境や通勤手段への配慮などについて、個々の状況に応じて柔軟に対応する。 ○障がいのある職員が在籍することとなった場合は、必要に応じて面談を行い、状況把握や体調配慮を行うこととする。
4 その他	○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

4 教育委員会事務局

機関名	羽生市教育委員会事務局
任命権者	羽生市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） ※計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。
障がい者雇用に関する課題	○羽生市教育委員会事務局においては、職員の多くが市長部局からの出向職員で構成されることから、独自に募集・採用活動は行っていない。 ○しかしながら、出向により教育委員会に障がいのある職員が在籍することもあることから、在籍する障がいのある職員の活躍のためには、離職せず長期に定着するだけでなく、その障がいの特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、さらなる体制整備や各種取組を進める必要がある。
目標	
①採用に関する目標	○職員の多くが出向職員で構成され、独自に募集・採用活動は行っていないため、未設定とする。
②定着に関する目標	（各年度）障がいの特性や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職を極力生じさせない。 （評価方法）人事記録を基に把握及び進捗管理を行う。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	○現存する障がいのある職員は、前年度アンケート調査を実施していないため、比較が困難なことから未設定とするが、当該職員が引き続き在籍となった場合は、調査の翌年度から次の目標を設定する。 【満足度】 （各年度）前年度と同等以上の水準を確保する。 （評価方法）毎年度、障がいのある職員に対して「職場等の満足度に関するアンケート調査」により把握及び進捗管理を行う。
④キャリア形成に関する目標	○各種研修や人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図る。 （評価方法）人事記録を基に把握及び進捗管理を行う。

取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○羽生市教育委員会事務局においては、職員の多くが市長部局からの出向職員で構成されていることから、障がい者雇用推進者は市長部局と同一の総務部総務課長を選任する。 ○総務課長、財政課長、社会福祉課長、消防総務課長、議会事務局総務課長、教育総務課長、障がいのある職員代表を構成員とする「羽生市障がい者活躍推進検討委員会」を組織し、各任命権者間での障がい者雇用等に係る課題の共有や意見交換を行い、連携して課題解決に取り組む。
②人材面	○障がいに対する理解を促進させるため、毎年度市長部局が開催する「人権問題研修」等への参加を促す。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○市長部局が毎年度実施する「職場等の満足度に関するアンケート調査」を活用し、業務選定や職務の創出について検討を行う。 ○現に勤務する障がいのある職員の意見や要望、能力等を整理するため、年に1回の自己申告書や人事ヒアリングを活用した職務の選定及び創出について検討する。
3 障がい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	○市長部局に設置される相談窓口への相談のほか、定期的を実施している人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。
②募集・採用	○職員の多くが市長部局からの出向職員で構成され、独自に募集・採用活動は行っていない。
③働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進し、個々の状況に応じた働き方を促進する。
④キャリア形成	○本人の希望も踏まえつつ、実務研修等の受講を促進する。
⑤その他人事管理	○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した職場環境や通勤手段への配慮などについて、個々の状況に応じて柔軟に対応する。 ○必要に応じて面談を行い、状況把握や体調配慮を行うこととする。
4 その他	○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。