

杉戸町職員の障がい者活躍推進計画

(計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間)

杉戸町教育委員会

目 次

1	計画概要	1
2	杉戸町教育委員会における障がい者雇用に関する課題	1
3	目標	
(1)	採用に関する目標	1
(2)	定着に関する目標	2
(3)	満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	2
(4)	キャリア形成に関する目標	2
4	取組内容	
(1)	障がい者の活躍を推進する体制整備	2
	ア. 組織面	
	イ. 人材面	
(2)	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	3
(3)	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	3
	ア. 職務環境	
	イ. 募集・採用	
	ウ. 働き方	
	エ. キャリア形成	
	オ. その他の人事管理	
(4)	その他	5

1 計画概要

機関名	杉戸町教育委員会 ※
任命権者	杉戸町教育委員会教育長 ※
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

※ 任命権者ごとに策定します。

2 杉戸町教育委員会における障がい者雇用に関する課題

杉戸町教育委員会においては、杉戸町（町長部局）との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。なお、令和6年6月1日現在の障がい者の雇用率は2.38%であり、法定雇用率である2.8%を満たしていない状況である。

また、令和8年7月から法定雇用率が0.2ポイント引き上げとなり、地方自治体における新たな法定雇用率は3.0%となる予定である。杉戸町教育委員会職員の採用及び人事異動等の事務は、杉戸町（町長部局）において実施しているため、杉戸町教育委員会として職員採用事務を行うことはないが、令和7年度以降も、障がい者の積極的な採用が実現するよう杉戸町（町長部局）に働きかけをする必要がある。

また、本計画に掲げるとおり、障がい者である職員がいきいきと活躍できる職場環境づくりを推進するためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。役場庁舎、その他公共施設のハード面における整備のほか、障がいの種類や程度に応じたソフト面でのサポート体制も重要である。

これらの課題を明確化し、本計画を着実に実行することで、更なる共生社会の推進が図られるものとする。

3 目標

(1) 採用に関する目標

障がい者である職員の実雇用率について、各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。

参考) 令和6年6月1日時点での実雇用率：2.38%

(2) 定着に関する目標

障がいの種類や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。

評価方法としては、毎年障害者任免状況通報の時期に、所属長によるヒアリング等を実施し、特に前年度採用者の定着状況について進捗管理を行うものとする。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメント※に関する目標

活力・熱意をもって業務に従事し、充実した職場生活を送れるよう、前年度を上回るワーク・エンゲージメントの水準を目指す。

評価方法としては、毎年4月1日時点で在職している障がい者である職員（新規採用職員を除く）に対しアンケート調査を実施し、把握及び進捗管理を行うものとする。なお、計画初年度においては目標を設定せず、実態に関するデータ収集を行う。

【満足度の全体評価】○%（令和○年4月1日時点）

※ワーク・エンゲージメントとは、仕事に対してポジティブで充実した心理状態のことで、特定の職員の一時的な充実ではなく、組織全体としての持続的な感情であると定義されている。

(4) キャリア形成に関する目標

毎年度、1項目以上の新たな職域を開拓し、障がい者である職員が従事できる職務の拡大を図る。

また、対象者へのヒアリング等による毎年度の進捗管理に基づき、新たな職域への人事異動及び人材育成の方法等について杉戸町（町長部局）への報告を行う。

4 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア. 組織面

杉戸町（町長部局）が設置する「杉戸町障がい者雇用推進チーム」の構成員として教育次長が参加し、障がい者の積極的な採用及び職場環境の向上に向けて提言を行う。

また、組織内の人的サポート体制（杉戸町障がい者雇用推進者、杉戸町障がい者雇用推進チーム、杉戸町障がい者職業生活相談員

等)と連携するとともに、組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、埼玉労働局、春日部公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関等)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有する。

なお、役割分担及び各種相談先については、人事異動及び組織改編等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

イ. 人材面

精神障がい者又は知的障がい者である職員が配属されている部署の職員には、年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」への案内を行い、受講希望者を募る(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障がい者である職員からの意見・要望や、今後採用する障がい者に求める能力等を整理するため、年に1回以上ヒアリング等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行う。

また、新規採用又は人事異動等に応じて、定期的に所属長による面談を実施し、障がい者である職員と業務内容が適切にマッチングしているかを点検し、必要に応じて杉戸町(町長部局)に報告を行う。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア. 職務環境

基礎的環境整備として、障がい者が利用しやすい環境に配慮した設備(エレベーター、多目的トイレの増設等)のほか、「杉戸町障がい者雇用推進チーム」からの意見・要望を踏まえ、職務環境の整備を推進するよう努める。

また、障がいの種類や程度のほか、障がい者である職員からの意見・要望を踏まえ、職務に必要な就労支援機器(拡大読書器、読み上げソフト等)の購入について検討を行う。これと併せて、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の見直し等を検討する。

なお、これらの措置を講ずるに当たっては、障がい者である職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切

に実施する。

イ. 募集・採用

大学生を対象としたインターンシップを実施する際には、障がい者である学生の受入れを積極的に行うほか、特別支援学校や就労移行支援事業所と連携し、職場実習等の受入れに努める。

ウ. 働き方

時差勤務制度等の活用を推進するとともに、時間単位での年次有給休暇の取得や、病気休暇の承認など、各種制度の利用を促進する。

エ. キャリア形成

障がい者である会計年度任用職員について、任用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、その内容や各職種で求められる技能等を踏まえた検討を開始する。その後、任用期間が残り3か月となった時点で、職務経験の総合的な振り返りを行い、再度の任用又は競争試験を通じた常勤職員へのステップアップについての審査を行う。

また、本人の希望及び障がい特性を配慮した上で、町主催研修及び派遣研修等の教育訓練を実施し、積極的に人材育成を行う。

オ. その他の人事管理

必要に応じて随時面談を実施し、状況把握及び体調配慮を行う。また、障がい者である職員からの意見・要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、又は通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討を行う。

その他、中途障がい者である職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）については、円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方及びキャリア形成のあり方について調整を行う。

なお、障がい者である職員本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講ずる。

(4) その他

国等による障がい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の趣旨を鑑み、障がい者就労施設への発注等を通して、障がい者の活躍の場を拡大できるよう努める。

また、障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製造した物品を積極的に活用・紹介するほか、当該施設との人的交流により職場体験等の受入れが行えるよう努める。

杉戸町教育委員会（教育総務課）

〒345-8502

埼玉県北葛飾郡杉戸町清地二丁目9番29号

電話 0480-33-1111（代表）

ホームページ <https://www.town.sugito.lg.jp/>