

# 那須塩原市障害者活躍推進計画

令和3（2021）年3月

## 1 目的

市は、これまで障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）に基づき、障害のある人を対象とした職員採用を実施するとともに、障害の特性に応じた合理的配慮への取組など、障害者が働きやすい環境づくりに努めてきたところです。

このような中、令和元年6月に法が改正され、地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成することが義務付けられました。

上記の改正を踏まえ、市では、法定雇用率の達成にとどまらず、障害がある全ての職員が、障害の特性や個性に応じて自らの能力を最大限発揮し、自己実現ができる環境づくりを推進するため、那須塩原市障害者活躍推進計画を策定しました。

## 2 計画の位置付け

法第7条の3に基づく障害者活躍推進計画（各機関の任命権者の連名で策定）

- 那須塩原市長
- 那須塩原市議会議長
- 那須塩原市教育委員会
- 那須塩原市選挙管理委員会
- 那須塩原市代表監査委員
- 那須塩原市公平委員会
- 那須塩原市固定資産評価審査委員会
- 那須塩原市農業委員会

## 3 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年とします。

なお、毎年度、計画の実施状況を把握・検証するとともに、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 4 計画の公表

計画の策定・変更に当たっては、その都度、市ホームページ等で公表するとともに、職員に周知します。

また、計画の実施状況については、年1回、市ホームページ等で公表します。

## 5 目標

### (1) 採用に関する目標

#### 【目 標】

毎年6月1日現在の障害者雇用率を、法定雇用率以上にします。

#### 【評価方法】

毎年の任免状況通報\*により障害者雇用率を把握し、進捗管理を行います。

#### 【参 考】

令和2年6月1日現在の雇用率3.42%

(令和2年度の法定雇用率2.5%)

※任免状況通報…法第40条第1項の規定に基づき、毎年1回、障害者である職員  
の任免に関する状況を国に通報するもの

### (2) 定着に関する目標

#### 【目 標】

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、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行います。

### (3) 職務満足度に関する目標

#### 【目 標】

職務への満足度を高めていきます。

※計画初年度は、目標を設定せず、実態に関するデータを収集します。

#### 【評価方法】

毎年4月1日現在で在籍している障害者(会計年度任用職員を含み、新規採用職員を除く。)に対するアンケート調査により職務満足度を把握し、進捗管理を行います。

### (4) キャリア形成に関する目標

#### 【目 標】

障害者の活躍の場の拡大を推進します。

#### 【評価方法】

毎年度、人事記録を基に、障害者の配属状況を把握し、進捗管理を行います。

## 6 取組内容

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

#### 【組織面】

- 法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として、総務部長及び教育部長を選任します。
- 法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員を総務課及び教育総務課に配置します。
- 各機関の人事担当で構成する障害者雇用推進チームを設置し、計画の実施状況の把握・検証を行います。また、把握・検証の結果を、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員と共有します。
- 外部機関（栃木労働局等）との連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。

#### 【人材面】

- 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。）について、栃木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ます。
- 障害者が配属されている部署を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は栃木労働局が開催する精神・発達障害者しごとサポート養成講座の受講を案内し、参加を募ります。
- 計画を着実に推進するため、職員への意識付けが重要であることから、職員に分かりやすく計画内容を周知するとともに、研修等の機会を捉えて職員への浸透を図ります。また、外部機関の専門家による障害に関する理解促進、啓発のための講義の開催を検討し、職員の意識の向上に努めます。

### (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務整理表などを活用した職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の業務の組合せによる新規業務の創出等）について検討します。
- 人事ヒアリング調書、障害者に対するアンケート及び障害者本人との面談などの結果を基に、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うとともに、必要に応じて検討を行います。

### (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### 【職務環境】

- 障害者からの要望を踏まえ、障害の特性に配慮した職場環境の整備や就労支援機器の導入など、職務環境の改善に努めます。

- 障害者からの要望を踏まえ、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、作業手順の簡素化や見直しを行います。
- 新規に採用した障害者については、定期的な面談等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ます。
- 障害者本人から希望があった場合は、プライバシーに配慮しながら、障害の特性に配慮した働き方等の情報を、異動先の職場に提供します。
- 措置を講じるに当たっては、実施者の過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

#### 【募集・採用】

- 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わないようにします。
  - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
  - ・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入れを実施すること
- 職員採用に当たっては、障害者枠を設けるなど、計画的な採用に努めます。
- 採用予定者の障害の特性や必要とする配慮事項、能力等を採用前に確認し、配属先を検討します。

#### 【働き方】

- テレワークや時差出勤など新たな働き方の導入を検討します。
- 時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

#### 【キャリア形成】

- 本人の希望等により実務研修、意識の向上研修等を実施し、参加促進に努めます。
- 障害の特性に配慮した職務の選定及び創出を図りながら、障害者を幅広い分野の職場に配置し、職域の拡大に努めます。

#### 【その他の人事管理】

- 必要に応じて随時面談を実施し、障害者の状況把握や体調管理を行います。
- 障害者からの要望を踏まえ、障害の特性や性別等に配慮した職場介助や通勤への配慮などに努めます。

- 中途障害者（在職中に疾病や事故により障害者となった者）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境等の整備、体調等に配慮した働き方の提案などに努めます。

(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支援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ます。