

那須塩原市障害者活躍推進計画

第2期（令和8年4月～令和13年3月）

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

1 目的

令和元年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、障害者活躍推進計画の作成が地方公共団体に義務付けられたことを受け、本市では、令和3年3月に第1期障害者活躍推進計画を策定しました。

令和8年3月で、第1期障害者活躍推進計画が終了するため、これまでの取組実績を踏まえた上で計画を改定し、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します。

2 計画を策定する事業主

- 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8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とし、計画の進捗や目標の達成状況を確認しながら必要に応じて見直していくこととします。

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】

障害者雇用率を法定雇用率以上にします。

【評価方法】

毎年度、障害者雇用率を把握し、進捗管理を行います。

【実績】

| | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 障害者雇用率 | 3.26% | 2.53% | 3.05% | 2.21% | 2.85% |
| 法定雇用率 | 2.6% | 2.6% | 2.6% | 2.8% | 2.8% |

(2) 定着に関する目標

【目標】

働きやすい職場を確保します。

【評価方法】

毎年度、人事記録を基に、障害者の定着状況を把握し、進捗管理を行います。

【実績】

第1期計画期間中の主な退職理由は、定年退職又は任期満了（会計年度任用職員）となっています。

6 取組内容

本市では、障害者からの相談体制を整備し、職場環境の改善や適正な業務のマッチング等に努めています。また、総務課職員が外部機関の専門研修に参加し、障害者雇用に対する理解度向上を図っています。さらに、時差出勤やテレワークを導入し、多様な働き方を可能とする職場環境の整備を進めています。

これらの取組の結果、障害者の法定雇用率を達成し、障害者の安定的な職場定着を実現しています。この現状を基盤として、以下の取組を実施し、更なる職場環境の整備を推進します。

(1) 障害者枠における計画的な採用

【計画的な採用】

○ 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。

【公平な採用】

○ 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に限った受入れを実施すること

【適正な配属】

○ 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。

(2) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【推進体制の確立】

○ 障害者雇用の取組を適切かつ円滑に進めるため、障害者雇用推進者として総務部長を選任します。

○ 障害者の職業生活の相談、指導を行う障害者職業生活相談員を総務課に配置しま

す。

- 専門的で広範な支援を可能にするため、栃木労働局等の外部機関との連携体制を構築します。
- 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、職員に計画内容を周知します。また、必要に応じて、研修等を実施し、職員への浸透を図ります。

【職場環境の整備】

- 必要に応じて面談を実施し、障害者の状況把握や体調管理を行います。
- 人事ヒアリング調書、障害者との面談等の結果を基に、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行うとともに、必要に応じて対応を検討します。
- 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、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。
- 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、配属先の職場に提供します。
- 実務研修、能力向上研修等を実施し、キャリア形成に努めます。
- 新規に採用した障害者については、必要に応じて面談等を行うこと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。
- 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、体調等に配慮するとともに、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、良好な職場環境等の整備に努めます。

【柔軟な働き方の整備】

- 面談等の結果をもとに、必要に応じて時差出勤などの柔軟な働き方を提案します。
- 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。