

下野市役所
障がい者活躍推進計画
(令和2年度～令和6年度)

令和2年12月

下野市

目 次

1	策定の趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	1
5	障がい者雇用等の状況	2
	(1) 障がい者採用の選考実施	
	(2) 障がい者雇用率の状況	
6	障がい者雇用に関する課題	2
7	障がい者の活躍推進に向けた目標	3
	(1) 採用に関する目標	
	(2) 定着に関する目標	
	(3) 職員の障がい者雇用に関する理解促進	
8	障がい者の活躍推進に向けた取組	3
	(1) 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	
	(2) 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	

【「障害」と「障がい」の表記について】

本計画において、法令等の名称及び法令等で定められている用語については「障害」と表記し、それ以外の用語については「障がい」と表記しています。

下野市役所障がい者活躍推進計画

1 策定の趣旨

本市では、障がいのある人が自立し、障がいの有無にかかわらず支えあうまちづくりと、共に生きる社会の実現のため、本市の障がい福祉施策を定めた『しもつけしハートフルプラン（第5期下野市障がい者福祉計画）』を策定いたしました。

本市職員採用につきましても、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、障がいのある人を対象とした選考の実施に取り組んでいるところですが、令和元年6月に「障害者雇用促進法」が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がいのある人を雇用する責務が明示されたとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を策定することとなりました。

障がいのある職員が能力を有効に発揮し、活躍できるよう、全庁で取り組んでいくことが重要です。本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを進めます。

2 策定主体

障がいのある職員の活躍推進に向けた取組の効果的な推進や雇用管理の観点から、下野市長、下野市議会議長、下野市教育委員会、下野市選挙管理委員会、下野市農業委員会、下野市監査委員、下野市水道事業管理者、下野市下水道事業管理者により計画を策定します。

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

この計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

5 障がい者雇用の状況

(1) 障がい者採用の選考実施

「障害者雇用促進法」に基づき、一般事務職で障がい者を対象とする採用選考の実施を行っています。また、会計年度任用職員採用においても、障がい者雇用に取り組んでいます。

(2) 障がい者雇用率の状況

「障害者雇用促進法」では、民間企業や地方公共団体を問わず、障がい者を雇用する義務が課せられており、地方公共団体の責務として「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、2.5%の法定雇用率が設定されています。(令和3年3月から2.6%) 令和2年6月1日現在の下野市における実雇用率は、2.61%となっています。

(令和2年6月1日現在)

任命権者	法定雇用率 (%)	職員数 (人)	障がい者数 (人)	実雇用率 (%)
下野市	2.5	459	12	2.61

6 障がい者雇用に関する課題

下野市では、障がい者の積極的な採用活動を行っており、令和2年の障害者任免状況通報において、法定雇用率を達成しています。

しかし、障がいのある職員の活躍のためには、必要に応じて体制整備や各種取組が求められます。

計画策定に際して実施したアンケートにおいても、障がい等への合理的配慮について、定期的に所属長等と共有する必要性が挙げられていることから、本人の状況に応じて、業務指導の担当者や相談員の決定、業務指示・作業手順の示し方の工夫、業務量の調整、職場環境の整備、出退勤・休暇・体調の配慮といった合理的配慮や、全ての職員への障がい者雇用に関する理解促進に向けての啓発活動を進める必要があります。

・下野市役所障がい者活躍推進計画に係るアンケート

調査対象 障がい者任免状況通報対象者 8名 (回答4件: 匿名)

調査期間 令和2年10月12日～30日

調査内容 仕事へのやりがい、合理的配慮、職場環境等について

回答方法 下野市 かんたん申請・申込システム

7 障がい者の活躍推進に向けた目標

(1) 採用に関する目標

法定雇用率の維持に努める。

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を生じさせない。

(3) 職員の障がい者雇用に関する理解促進

障がいのある職員が、やりがいを持って業務を遂行できる環境を職員全員で作っていく。

8 障がい者の活躍推進に向けた取組

(1) 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

障害者雇用推進者として総務人事課長及び教育総務課長を選任する。

障害者職業生活相談員として総務人事課人事担当者1名を選任する。

栃木労働局、小山公共職業安定所等の組織外の関係機関と連携体制を構築する。

イ 人材面

障害者職業生活相談員に選任された者、選任予定の者は、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する。

栃木労働局が開催する「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。

(2) 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。

定期的に面談を行い、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。

業務遂行に支障がある場合は、関係機関に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 環境整備

面談や自己申告書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。
必要に応じて、業務手順の簡素化や見直しを検討する。

イ 募集・採用

一般事務職で障がい者を対象とする採用選考の実施、会計年度任用職員における障がい者の採用に、引き続き取り組む。

募集・採用に当たっては、障がい者に不適切な取扱いを行わない。

ウ 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とともに、必要に応じて在宅勤務やテレワークなどの勤務形態を検討する。

エ キャリア形成

面談や自己申告書により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

本人の希望等も踏まえ、研修の機会を提供する。

オ その他の人事管理

面談や自己申告書から、課題の分析や状況把握、体調配慮を行う。

中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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等の取組を行う。

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じる。