

大田原市障害者活躍推進計画

～すべての職員が共に輝ける魅力あふれる職場をめざして～

令和4年11月1日

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

1 策定趣旨

本市では、これまでも障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）に基づき、障害のある方を対象とした職員採用を実施するとともに、庁舎のバリアフリー化などの障害の特性に応じた合理的配慮の取組を実施し、障害者が働きやすい環境づくりに努めてきました。

しかしながら、平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があったことを背景に、令和元年6月に法が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針（障害者活躍推進計画作成指針）に基づき、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。

つきましては、全ての障害のある職員が障害特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できる環境を推進するため、法第7条の3の規定に基づく大田原市障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を策定します。

2 策定主体

障害者の活躍推進に向けた取り組みの効果的な促進や人事管理の観点から、大田原市の全ての機関の計画とします。

大田原市長
大田原市議会議長
大田原市代表監査委員
大田原市選挙管理委員会

大田原市公平委員会
大田原市固定資産評価審査委員会
大田原市農業委員会
大田原市教育委員会

3 計画期間

令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

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

4 計画の公表

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

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。

定着に関する目標

目標

不本意な離職者を極力生じさせません。

評価方法

毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握し進捗管理を行います。

職務満足度に関する目標

目標

前年度以上を目指します。

評価方法

在籍している障害がある職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、進捗管理を行います。

計画初年度は、実態に関するデータを収集します。

6 取組内容

組織面

障害者雇用推進者として、経営管理部長を選任します。

障害者職業生活相談員を、総務課人事係に配置します。

組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（栃木労働局等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。

上記については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に見直しを行います。

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」を受講します。

障害者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

現に勤務する障害がある職員と今後採用する障害がある職員の能力及び希望を踏まえ、異動希望調書等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。必要に応じて面談を行い、障害がある職員と業務の適切なマッチングができているのか点検を行います。

環境整備

職場環境は、障害の特性に配慮し、障害がある職員が執務しやすい環境を整えることを基本とします。

障害がある職員からの要望を踏まえ、作業のマニュアル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随時検討します。

新規に採用した障害がある職員については、必要に応じて面談を行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置（合理的配慮）を講じます。

募集及び採用

募集及び採用に当たっては以下の取り扱いを行いません。

特定の障害を排除し、また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であること」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

働き方

時差出勤等の柔軟な時間管理制度の利用を促進します。

時間単位の年次有給休暇や各種休暇の利用を促進します。

キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修及び向上研修等の教育訓練を実施します。

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。

中途障害者（在職中に疾病及び事故等により障害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、通院への配慮、働き方及びキャリア形成等の取組を行います。

7 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等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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。