

## 大田原市障害者活躍推進計画の取組状況について（令和５年度）

令和６年９月

大田原市経営管理部総務課

障害者の雇用の促進等に関する法律第７条の３第６項の規定に基づき、大田原市障害者活躍推進計画に基づく令和５年度分の実施状況について、以下の通り公表します。

### １ 目標の達成状況

#### （１）採用に関する目標

##### ①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。

##### ②結果

令和５年６月１日時点の障害者雇用率は２．２５％であり、目標である法定雇用率２．６％を下回る状況にありました。その後、庁内の定例作業等を集約した庶務事務センターを設置し、ハローワーク大田原等の関係機関と連携を行い、障害者雇用を推進した結果１２月１日時点で障害者雇用率は２．７６％となり法定雇用率を達成いたしました。引き続き、障害のある方の雇用を促進し、障害者雇用率の向上を図ります。

#### （２）定着に関する目標

##### ①目標

不本意な離職者を極力生じさせません。

##### ②結果

令和５年度の退職者の中に、職場環境を理由とした障害を持つ職員の退職者はいませんでした。今後も不本意な離職を生じさせないよう、働きやすい職場環境の整備を続けてまいります。

#### （３）職務満足度に関する目標

##### ①目標

職務満足度において、前年度以上を目指します。

##### ②結果

令和５年６月１日時点の満足度（アンケート調査結果）は、障害者である職員の８割以上が大田原市役所で働くことに満足しており、８割以上が現在の仕事内容について満足しています。いずれの数値も前年度を上回っており、引き続き満足度の向上と目標の達成に努めるべく、フォロー体制の充実など雇用の質の向上に資する取組を継続して行います。

※アンケート調査において、

83.3%が大田原市役所で働いていることに「満足」「やや満足」と回答。(前年:80%)

83.3%が現在の仕事内容に「満足」「やや満足」と回答(前年:80%)

## 2 主な取組内容

### (1) 組織面

- ・ 障害者雇用推進者として、経営管理部長を選任しています。また、障害者職業生活相談員を総務課職員係に配置しています。

### (2) 人材面

- ・ 職員を対象に障害に関する理解促進・啓発のための研修を受講させました。

### (3) 障害者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

- ・ 障害特性を踏まえた配慮を行いつつ、職務能力に応じた業務付与を行い、適切にそれを評価することを基本的な考えとしました。
- ・ 採用予定者について、面談を通じ、1人ひとりの特性・能力等の把握に努め、本人にあった職場への配置に努めました。
- ・ 自己申告や面談等により、現在の障害の状況や職務・勤務地の希望等を把握し、適切なマッチングを検討しました。
- ・ 自己申告や面談等により、職員の能力や希望を踏まえ、職務の選定等を行いました。

### (4) 環境整備

- ・ 障害のある職員の要望等を踏まえ、車椅子スペース用の駐車場を確保等の環境整備に努めました。

### (5) 募集・採用

- ・ 引き続き障害特性に配慮した職務選定や合理的配慮等により、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めました。
- ・ 募集・採用に当たって、以下のような不適切な取り扱いは行っていません。
  - ①特定の障害を排除し、または特定の障害に限定すること
  - ②「自力で通勤できること」といった条件を設定すること
  - ③「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
  - ④「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
  - ⑤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

(6) 働き方

- ・ 本人の希望等に応じ、時差出勤等の柔軟な時間管理制度が活用できることを周知し、活用を促進しました。
- ・ 休暇制度について周知し、時間単位の年次有給休暇や各種休暇の利用を促進しました。

(7) キャリア形成

- ・ 障害のある職員の希望等も踏まえつつ、一般職員と同様に能力向上研修等の研修に参加させることにより、ステップアップを意識した教育訓練を実施しました。

(8) その他の人事管理

今後にも必要に応じて以下の取組を行います。

- ・ 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・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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。