

下野市役所
障がい者活躍推進計画
【第2期】
(令和 7 年度～令和11年度)

令和7年3月

下野市

下野市役所障がい者活躍推進計画

1 策定の趣旨

令和元年6月の「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」といいます。)の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されたことにより、本市では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(障がい者活躍推進計画)」を作成し、令和2年度から令和6年度までを期間として、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てきました(この計画を、以下「第1期計画」といいます。)

その間、国においては、令和6年(2024年)4月に障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等(障害者総合支援法等)の一部が改正され、障がい者の多様な就労ニーズに対する支援及び障がい者雇用の質の向上の推進など、新たな支援が必要とされたことから、令和7年度から令和11年度までを期間とする第2期となる障がい者活躍推進計画(以下、「第2期計画」といいます。)を策定し、障がいのある職員の障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、全て障がいのある職員が活躍できるよう、全庁で取り組みを実施します。

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、第1期計画と同様、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7年度から令和11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、すべての職員に対して周知するとともに、市ホームページにて掲載するなど、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 第1期計画における実施状況

(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した職員募集を行ってきました。また、会計年度任用職員においても、障がい者雇用に取り組んできました。

障がい者選考実施状況(一般事務職)

	令和2年度	令和2年度 (追加募集)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
募集人員	2名程度	若干名	1名程度	若干名	若干名	若干名
受験者数	1名	5名	0名	1名	1名	4名
採用者数	0名	1名	0名	0名	0名	1名

(2) 障がい者雇用率の状況

「障害者雇用促進法」において、民間企業や地方公共団体を問わず、障がい者の雇用を義務付けられています。また、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努めなければならない」とされており、地方公共団体の法定雇用率は 3.0%と設定されています(ただし、経過措置として令和8年6月までは 2.8%とされています)。

第1期計画中の障害者雇用率は以下のとおりです。全ての年度で法定雇用率を上回っており、令和6年4月1日現在の下野市における実雇用率は 2.84%となっています。また、当該期間における離職者は1名でした。

障害者雇用率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
法定雇用率(%)	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8
職員数(人)	459	500.5	493.5	506	510.5
障がい者数(人)	12	13.5	13.5	13.5	14.5
実雇用率(%)	2.61	2.7	2.74	2.67	2.84

※職員数及び障がい者数は障害者雇用促進法に基づく計算方法により算定しています。

(3) 障がい者雇用に関する課題の取組状況

第1期計画作成時における障がい者の活躍推進に向けた取組について、障害者手帳を所有する職員に対し、アンケートを実施しました。

その結果、下野市役所は周囲の職員が気を配ってくれたり、気軽に相談しやすいなど、働きやすい環境であり、仕事に関しても誇りややりがいを感じていることがわかりました。また、障がい者雇用に関する理解が進んでいると感じたり、障がいへの合理的配慮(業務分担等)がなされているが、休暇の取得に関しては業務が多いことから取りづらい、との意見もありました。

6 第2期計画について

第2期計画は、第1期計画を継続し、またアンケート結果も踏まえて、障がい者である職員の活躍の推進に関する取組を継続することにより、目標の達成を目指します。

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

引き続き、法定雇用率の維持に努めます。

(2) 定着に関する目標

人事評価や自己申告書等を参考とした適切な支援により、不本意な離職を生じさせないように努めます。

(3) ワーク・エンゲージメント

仕事の在り方や職場環境を改善させる様々な工夫を重ねることによって、働きがいのある職場づくりに努めます。なお、離職者が生じた場合には、その要因の把握、分析を行います。

(4) キャリア形成に関する目標

障がいのある職員の希望を踏まえた適切な人事配置、及び職務に関する研修の受講機会を設けることにより、キャリア形成を支援します。

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

障害者雇用促進法に基づく「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します。

障害者職業生活相談員として、総務人事課人事担当者1名を選任し、障がいのある職員の職業生活に関する相談等を行います。

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します。

イ 人材面

障害者職業生活相談員資格認定講習に選任された者、又は選任予定の者は、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」を受講します。

障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、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」の受講案内を行い、参加を募ります。

(2) 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選出・創出

障がいのある職員の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。

また、障がいのある職員の職務遂行状況や業務習熟状況に加え、障がいの種別・特性に応じた様々な配慮を講じつつ、自己申告書や所属長・総務人事課等による面談等により、現在の障がいの状況や職務・勤務内容の希望等を把握し、適切なマッチングを行います。

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・創出について検討を行います。

(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 職務環境

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ます。また必要に応じて業務手順の簡素化や見直しを検討します。

障がいのある職員からの要望を踏まえ、業務マニュアルやチェックリストの見直しを検討します。

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、及び会計年度任用職員の障がい者採用に、引き続き取り組みます。また、募集・採用に当たっては、障がい者に不適切な取扱いを行いません。

大学生を対象としたインターンシップにおいて、障がいのある学生からの受け入れを行なうとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業の利用者等を対象とした職場体験を行います。

ウ 働き方

時差出勤の活用、時間単位の年次有給休暇や病気休暇の利用、また必要に応じた在宅勤務を促進します。

エ キャリア形成

中長期的なキャリア形成に関し、面談や自己申告書により、障がいのある職員の希望を踏まえた適切な人事配置や、各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。

また、希望を踏まえた研修の機会を提供します。

オ その他の人事管理

面談や自己申告書により、課題の分析、勤務状況の把握や体調配慮を行います。

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います。

本人が希望する場合には、「精神障害者の就労パスポート」の活用により、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ます。