

## 大田原市障害者活躍推進計画の取組状況について（令和4年度）

令和5年11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4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

##### 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。

##### 結果

令和4年度における障害者雇用率は2.14%とな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。職員採用試験の実施や、ハローワーク大田原等の関係機関と連携し、障害のある方の雇用を促進し、法定雇用率の向上を図ります。

#### (2) 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。

##### 結果

令和4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

##### 目標

職務満足度において、前年度以上を目指します。

##### 結果

計画初年度のため、職員に対しアンケート調査を実施し、実態に関するデータを収集しました。

### 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人事係に配置しています。（組織改編により、令和5年度からは総務課職員係に配置。）

## (2) 人材面

- ・人事係の職員を栃木労働局が主催する障害者職業生活員資格認定講習に派遣しました。
- ・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。

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

## (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。