

真岡市障がい者活躍推進計画（第2期）

1 はじめに

(1)計画の位置づけ

この計画は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)第7条の3に基づいて作成した「障がい者活躍推進計画」である。

(2)実施機関

真岡市においては人事管理を首長部局で行っており、「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各機関による自律的なPDCAサイクルを確立するという制度趣旨に反しない」ため、この計画は、真岡市のすべての機関(市長部局、真岡市教育委員会、議会事務局、農業委員会、選挙管理委員会、公平委員会、監査委員)の計画とする。

(3)計画期間

この計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

(4)真岡市における障がい者雇用の現状と課題

真岡市の令和6年6月1日付け障がい者雇用率は、1.95%と法定雇用率2.8%に対して未達成であった。このため、令和7年を計画期間とする障害者採用計画通報書を作成するとともに、積極的な採用活動を行っている。障害者採用計画通報書においては、令和6年度中に1名、令和7年12月までに計6名の採用を行う予定となっているが、令和7年12月までにさらに採用を進めるためには、職の切り出しや勤務場所の創出などが課題となっている。

さらに、令和8年7月1日から法定雇用率が3.0%に引き上げの予定であり、法定雇用率達成のためには、職域の拡大や新たな職場での課題の解決が必要になると考えられることから、さらなる体制整備や取組を行う必要がある。

2 目 標

(1)採用に関する目標

障がい者雇用率は、当該年6月1日現在の法定雇用率以上とする。

(評価方法)毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

時期	障がい者雇用率
令和7年6月1日	2.8%以上
令和9年6月1日	3.0%以上
令和10年度以降	当該年6月1日現在の法定雇用率以上

○参考 令和6年6月1日時点での真岡市の障がい者雇用状況(法定雇用率2.8%)

算定の基礎となる職員数	718人
法定雇用率を達成に必要な障がい者数	20人
障がい者数	14人
障がい者雇用率	1.95%
採用すべき障がい者数	6人

(2)定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法)毎年 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。

時期	前年度採用者の 離職者の数	左記の内不本意な 離職者の数
毎年6月時点	0人	0人

(3)満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【満足度】毎年前年度以上を目指し、下記の目標値を達成する。

(評価方法)毎年4月時点で在籍している障がい者(新規採用者を除く)に対し、アンケート等を実施し、現状把握を行う。

時期	全体満足度	仕事内容	業務量	物理的な作業環境	相談体制などの職場環境	勤務する上での障害への配慮
令和11年4月時点	80.0%	90.0%	80.0%	80.0%	70.0%	80.0%
(参考値)令和6年度	77.8%	88.9%	66.7%	77.8%	55.6%	66.7%

(4)キャリア形成に関する目標

【障がい者が担当する職務の拡大】新たな職域を拡大する。

(評価方法)人事記録を元に把握・進捗管理を行う。

時期	新たな職場への配置実績
令和11年度までに	5件以上
(参考値)令和6年度	1件

※任用中または新規任用の障がい者を、職の切り出し等により今まで障がい者の配置実績のない職場に配置した件数

3 取組内容

(1)障がい者の活躍を推進する体制整備

①組織面

(ア)任命権者ごとに「障害者雇用推進者」を選任した(令和元年9月6日)

(イ)計画期間中に障害者雇用推進者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障がい者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。

②人材面

(ア)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。)全員について、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するとともに、教育委員会等の職員においても資格認定講習を受講させる。

(イ)障がい者が配属されている部署の職員を中心に、栃木労働局が開催するセミナー、講習会、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募る。

(ウ)障がい者が配属されている職場の同僚・上司に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための研修等を実施する。

(2)障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(ア)現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、アンケート等を活用した職務の選定(既存業務の切り出し等)及び創出(複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等)について検討を行う。

(イ)新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

(3)障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

①職務環境

(ア)障がい者からの要望を踏まえ、環境整備や機器の購入を検討する。

(イ)作業マニュアルやチェックリストの作成、作業手順の簡素化の見直しを検討する。

(ウ)新規に採用した障がい者や途中障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。)については、定期的に面談等すること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。

(エ)なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

②募集・採用

(ア)募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 自力で勤務できることといった条件を設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
- ・ 「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。
- ・ 特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施する。

③働き方

(ア)テレワーク勤務や短時間勤務、フレックスタイム制の活用を検討し、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

(イ)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。

④キャリア形成

(ア)本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

⑤その他の人事管理

(ア)定期的な面談をとおして、状況把握・体調配慮を行う。

(イ)途中障がい者について、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う。

(4)その他

①「真岡市障がい者優先調達推進方針」に基づき、障がい者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図り、障がい者の活躍の場を拡大できるように努める。

②「真岡市建設工事入札参加資格者格付け基準」において、令和5・6年度の格付けから障がい者の雇用に関する状況を評価項目に追加し、障がい者の活躍の場の拡大を図っている。