

# 鹿沼市障害者活躍推進計画

第2期計画（令和7年度から令和11年度）

令和7年4月

## 1 策定の趣旨

本市では、障害者が住み慣れた地域で、安心して充実した生活を送ることができるよう、そのニーズに応じた地域生活支援を受けられる障害者施策を総合的かつ計画的に推進するため、2007年3月に「かぬま障がい者計画」を策定し、地域におけるノーマライゼーション理念の普及に努めてきました。

こうした共生社会の実現に向けて、障害者雇用を推進する立場にある本市は、早期の法定雇用率の充足と、その後の更なる雇用率の向上を目指して、障害者の計画的な採用を目指します。また、採用した障害者である職員が働きやすい職場環境の創出や業務の選定、相談体制の強化等を図ることにより、安心して継続的に働くことができる雇用環境の整備に取り組みます。

このような目標を効果的かつ効率的に達成するため、「鹿沼市障害者活躍推進計画（以下「計画」といいます。）」を令和2年度に策定し、障害者雇用の推進に取り組んできたところです。

## 2 計画の位置付け

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。以下「雇用促進法」といいます。）第7条の3に規定する「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」を指します。

## 3 計画の概要

計画の概要は、次のとおりとします。特に、任命権者については、本市においては常勤職員の採用試験は市長部局で一括して実施しており、教育委員会だけで計画の策定はその実効性及び実現性に一定の制限があること、また、障害者雇用の推進に当たっては、任命権者の種類を問わず、市全体で連携を図りながら進めていく必要があることから、鹿沼市長及び鹿沼市教育委員会の連名で計画を策定することとします。

|         |                             |
|---------|-----------------------------|
| 機 関 名   | 鹿沼市                         |
| 任 命 権 者 | 鹿沼市長、鹿沼市教育委員会               |
| 計 画 期 間 | 令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間） |

#### 4 本市における障害者雇用に関する課題

平成30年度までの障害者雇用については、雇用促進法において必要とされる障害者数を確保していました。しかしながら、令和元年度においては、法定雇用率を大きく満たすことができない事態になりました。これは、障害者であった常勤職員の数名の退職と、国からの指導により、これまで算定の基礎となる職員数に含めてこなかった臨時・非常勤職員を加えたことが主な原因になります。

令和3年4月1日から法定雇用率が段階的に引き上げられることとなり、令和6年4月1日から2.8パーセントに引き上げられましたが、令和6年6月1日時点で法定雇用率を達成できていない状況です。さらに、令和8年7月1日から3.0パーセントに引き上げられることが予定されています。

本市では、これまで主に身体障害者の職員を雇用してきましたが、法定雇用率の充足に向けて、第1期計画期間においては精神障害者及び知的障害者の雇用を拡大して採用活動に取り組んできました。第2期計画期間においても引き続き、積極的な雇用に取り組むとともに、職場定着のために受け入れ体制の整備等の課題を整理していく必要があります。

#### 5 目標

##### (1) 採用に関する目標

計画期間における早期の法定雇用率の充足と、その後の更なる雇用率の向上を図ります。

| 項目      | 現状値<br>(令和6年6月1日)         | 目標値                                |
|---------|---------------------------|------------------------------------|
| 障がい者雇用率 | 鹿沼市2.37%<br>鹿沼市教育委員会2.24% | 当該年6月1日現在の<br>法定雇用率を上回る<br>障がい者雇用率 |

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

##### (2) 定着に関する目標

障害のある職員がその能力を十分に発揮して活躍するためには、障害の特性や本人の希望等に応じて無理なく安定的に働くことができる職場づくりが必要になります。それぞれの障害の特性に配慮した職場環境と業務を確保するとともに、定期的な上司等による面談を行うなど、職場定着のための取り組みを

行います。

このような取り組みを実施することにより、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

### (3) 職員の障害者雇用に関する理解促進

障害のある職員が、円滑に職場環境に慣れ、やりがいを持って業務を遂行していくためには、配属先の職場や人事部門の職員だけでなく、本市の職員全員が障害者雇用に関する理解を深める必要があります。そこで、管理職員や新規採用職員向けの研修の実施や、職員向けの庁内電子回覧等により、障害者雇用の理解促進を図るための取り組みを行います。

## 6 取り組み内容

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

計画に掲げる取り組みを市全体として進めていくため、推進体制の整備を図るとともに、研修等の取り組みを通じて、職員に障害者や障害の種類、特性等に関する理解の促進を図ります。

#### ア 組織面

雇用促進法第78条第1項の規定により、令和元年9月6日付で、「障害者雇用推進者」として行政経営部長及び教育次長を選任しています。

また、雇用促進法第78条第1項の規定により、勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う「障害者職業生活相談員」を選任しており、さらにNPO法人ジョブコーチ・ネットワーク（JC-NET）認定の企業在籍型ジョブコーチも在籍しています。

#### イ 人材面

「障害者職業生活相談員」に選任された者全員について、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させることとします。

また、精神障害者又は知的障害者である職員が配属されている部署の職員には、厚生労働省職業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ター養成講座」の案内を行い、受講希望者を募ります。

### (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

ア 現に勤務する障害者や、今後採用予定の障害者の能力や希望等も踏まえ、年1回以上、自己申告書の提出、組織内におけるアンケート等を実施・活用しながら、職務の選定や創出等について検討を行います。

イ 自己申告書の提出や、定期的な面談等を通じて、障害者と業務との適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて組織内における担当業務の見直しや人事異動等の検討を行います。

### (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人材管理

#### ア 職務環境

- (ア) 基礎的環境整備として、新庁舎整備に合わせて、障害者が利用しやすい環境（エレベーターの設置、車いすの導線確保した事務室、作業スペースの確保、多目的トイレや休憩スペースの設置等）を整備しました。
- (イ) これまでに拡大読書器、読み上げソフトの導入実績があることから、今後も、障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入を検討します。
- (ウ) 新規に採用した障害者については、定期的に「障害者職業生活相談員」による面談を実施することにより、当該障害者にとって必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じることとします。
- (エ) なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施します。

#### イ 募集・採用

- (ア) 特別支援学校の生徒を対象とした職場実習の受入れを積極的に行います。
- (イ) 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や業務選定等を工夫し、精神障害者等の積極的な採用に努めます。
- (ウ) 採用試験の実施に当たっては、試験の申込書に「障害に応じて配慮すべき事項」を記載してもらうことにより、申込者の増加による人材の確保と円滑な試験の実施に努めます。
- (エ) 障害の特性に応じて、フルタイムでの勤務が困難な場合は、短時間勤務が可能な会計年度任用職員制度の活用を促進します。また、会計年度任用職員制度での障害者採用については、法定雇用率の充足に至るまでは、通年での（常時の）募集・採用を実施します。
- (オ) 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。
  - a 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
  - b 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
  - c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
  - d 「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。

- e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

#### ウ 働き方

- (ア) 会計年度任用職員として採用される場合は、短時間勤務や月ごとの週休日の設定等の柔軟な勤務体制を整備します。
- (イ) 時間単位の年次有給休暇の取得や、病気休暇等の各種休暇制度の周知を図り、休暇制度が利用しやすい環境を整備します。

#### エ キャリア形成

- (ア) 会計年度任用職員として採用される場合は、採用年数の経過により、報酬が上昇する仕組み（いわゆる昇給）を導入します。
- (イ) 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、能力向上のための研修等の教育訓練を実施します。

#### オ その他の人事管理

- (ア) 年1回のアンケートを実施するとともに、必要に応じて面談を実施しながら、状況の把握や体調管理を行います。
- (イ) 障害者である職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境、通勤への配慮など障害者支援に係る取り組みを進めます。
- (ウ) 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います。）について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取り組みを進めます。

#### (4) 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の推進等に関する法律の趣旨に鑑み、障害者就労施設への発注等を通して、障害者の活躍の場を拡大できるように努めます。

## 鹿 沼 市

行政経営部人事課・教育委員会教育総務課

〒322-8601

鹿沼市今宮町1688-1

電話 0289-64-2111（代表）