

第二次 那須町障がい者活躍推進計画

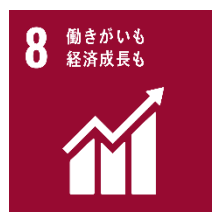
令和 7 年 3 月 策定

那 須 町

目 次

- I 計画策定の趣旨
- II 計画の基本的事項
 - 1 策定主体
 - 2 計画期間
 - 3 周知・公表
 - 4 障がい者の範囲
 - 5 障がい者雇用に関する課題
- III 目標
 - 1 採用に関する目標
 - 2 定着に関する目標
- IV 障がい者の活躍推進に向けた取組内容
 - 1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備
 - ①組織面
 - ②人材面
 - 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出
 - 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
 - ②募集・採用
 - ③働き方
 - ④キャリア形成
 - ⑤その他の人事管理
 - 4 その他

(注)「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、または機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。



I 計画策定の趣旨

令和元年6月に障害者雇用促進法が一部改正され、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とともに、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」という。）」を作成することとされました。

これを受け、本町においても、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とする「那須町障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいを持つ職員がその能力や適性を活かし活躍できるよう、働きやすい職場環境整備などの取組みを行ってきました。

この度、本計画期間が終了することに伴い、前計画を踏襲しつつ、障害を持つ職員が更に活躍できる職場づくりを目指すため、第二次計画を策定します。

II 計画の基本的事項

1 策定主体

障がい者の活躍推進に向け効果的な推進や雇用管理の観点から、各任命権者が連携して計画を策定します。

機 関 名	任 命 権 者
町長部局	那須町長
那須町議会事務局	那須町議会議長
那須町教育委員会事務局	那須町教育委員会
那須町選挙管理委員会事務局	那須町選挙管理委員会
那須町監査委員事務局	那須町代表監査委員
那須町固定資産評価審査委員会事務局	那須町固定資産評価審査委員会
那須町農業委員会事務局	那須町農業委員会

2 計画期間

計画の期間は、令和7年度から令和11年度までとします。

なお、計画期間内においても取組状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

3 周知・公表

計画を策定又は改定した際は、町ホームページ等で公表するとともに職員にも周知します。また、実施状況についても町ホームページ等で公表します。

4 障がい者の範囲

本計画の対象となる障がいのある職員とは、障害者雇用促進法第2条に掲げる障がい者であり、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）その他の心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。

5 障がい者雇用に関する課題

那須町及び那須町教育委員会においては、令和6年6月1日現在の障害者雇用率は2.82%で法定雇用率を達成しています。

しかし、令和8年7月1日から3.0%（教育委員会2.9%）に目標が引き上げられることとなり、職場への適応や定着を支援する人材の育成を含め、より積極的に障がい者雇用に取り組まなければなりません。

障がいのある方の積極的な雇用に努めるため、採用、定着及び活躍のための体制整備をより一層進める必要があります。

Ⅲ 目標

1 採用に関する目標

各年度において、当該年度6月1日時点の法定雇用率以上を達成します。

年 度	R6	R7	R8	R9	R10	R11
法定雇用率	2.8%	2.8%	2.8%	3.0%	3.0%	3.0%
本町実雇用率	2.82%	2.8%以上	3.0%以上	3.0%以上	3.0%以上	3.0%以上

※令和8年7月1日から 3.0%以上（教育委員会 2.9%以上）

本町は、障害者雇用促進法第42条第1項により、特例認定を受けているため、那須町教育委員会との合算で算定します。

評価方法は、毎年 of 任免状況通報により把握、進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

不本意な離職者を生じさせないように定期的に面談を実施します。

評価方法は、毎年 of 任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を整理、分析及び進捗管理を行います。

IV 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

①組織面

- ア 障害者雇用推進者として、総務課長の職にある者を選任します。
- イ 障害者職業生活相談員として、総務課人事係長の職にある者を選任します。
- ウ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がいのある職員の相談窓口を設置し周知します。
- エ 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員）を整備するとともに、組織外の関係機関（栃木労働局、ハローワーク黒磯）と連携を図り、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。
- オ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。

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）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。
- イ 障がいのある職員が配属されている課(局)の職員を中心に、栃木労働局や各種関係機関が開催する研修への受講案内を行います。
- ウ 職員に対し、障がいに関する理解促進のための啓発を行います。

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のある職員や、今後採用する障がいのある職員の能力や希望を踏まえ、身上申告等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。
- イ 新規採用又は異動の際、定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているか点検を行います。
- ウ 必要に応じ、他団体や民間の障がい者雇用での職務について、情報収集、分析、庁内での共有化を図ります。

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 職場環境は、障がいの特性に配慮し、障がいのある職員が執務しやすい環境を整えることを基本とします。
- イ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、作業のマニュアル化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを随時検討します。
- ウ 新規に採用した障がいのある職員については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置(合理的配慮)を講じます。

②募集・採用

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないよう留意します。

ア 特定の障がい者を排除し、または特定の障がい者に限定すること。

イ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。

ウ 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。

エ 「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。

オ 特定の就労機関からのみの受け入れを実施すること。

③働き方

ア 時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。

イ 時間単位の年次有給休暇や各種休暇の利用を促進します。

④キャリア形成

ア 本人の希望や能力等も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施します。

イ 採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等で把握し、その内容や各職種で求められる技能を踏まえた職務の選定を行います。

⑤その他の人事管理

ア 障害者職業生活相談員は、定期的に障がいのある職員との面談を実施し、状況把握・体調の配慮を行います。

イ 在職中に疾病・事故等により障がいのある職員となった者について、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り組みを行います。

ウ 本人が希望する場合には、栃木労働局と障がいの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。

エ 離職者に対しては、可能な範囲で離職理由を聴取・分析し、職場環境の改善等に努めます。

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等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がいを持つ方の活躍の場の拡大を推進します。