

# 宇都宮市職員障がい者活躍推進計画

令和7年4月

宇都宮市長  
宇都宮市消防局長  
宇都宮市上下水道事業管理者  
宇都宮市議会議長  
宇都宮市教育委員会  
宇都宮市選挙管理委員会  
宇都宮市代表監査委員  
宇都宮市農業委員会

# 目 次

## 第1章 策定にあたって

1	策定の趣旨	1
2	計画の位置付け	1
3	計画期間	1

## 第2章 現状と課題

1	職務満足度からみる現状	2
2	アンケート調査からみる現状	2
3	障がい者雇用率の状況	3
4	障がい者を対象とした採用の状況及び定着率	3
5	課題の抽出	4

## 第3章 基本目標

1	取組の方向性	5
2	職務満足度に関する目標	5
3	採用に関する目標	5
4	定着率に関する目標	5

## 第4章 障がい者の活躍推進に関する具体的な取組

1	障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	6
2	障がいの特性等に関する理解促進	7
3	職場環境の整備	7
4	職務の選定・マッチング等	7
5	職員の採用・職域の拡大	8
6	その他	8

## 第5章 推進体制

1	計画内容の周知・公表	9
2	全庁推進体制	9
3	進捗管理	9

# 第1章 策定にあたって

## 1 策定の趣旨

- ・ 本市においては、障がいの有無や障がいの程度を乗り越えて、互いに人格と個性を尊重しながら働く社会を実現するために、自らの能力を最大限に発揮し、自己実現できるよう障がい特性に配慮した支援等に取り組んでいくことが重要であることから、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」）等に基づき、令和2年4月に「宇都宮市障がい者活躍推進計画（令和2～6年度）」を策定し、障がい者を対象とした採用や働きやすい職場環境の整備等、障がい者雇用に継続的に取り組んできたところです。
- ・ このような中、令和6年度以降、法定雇用率が段階的に引きあがることになったほか、令和4年の「障害者雇用促進法」の改正により、公務部門も含めた全ての事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されたため、今後、障がい者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障がい者の雇用の質の向上を図ることが重要です。
- ・ こうしたことから、法定雇用率や本市における障がい者の雇用状況、障がいのある職員が活躍するための取組など状況が変化していることを踏まえ、新たに「宇都宮市障がい者活躍推進計画」を策定するものです。

## 2 計画の位置付け

障害者雇用促進法第7条の3に基づき策定する障害者活躍推進計画

- ※ 当該計画は、各執行機関の任命権者である宇都宮市長、消防局長、上下水道事業管理者、宇都宮市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会が連名で策定しました。

## 3 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5か年とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組実施状況を点検・把握し、必要に応じて、本計画の見直しを行うとともに、必要な対策を講じることとします。

## 第2章 現状と課題

### 1 職務満足度からみる現状

障がいのある職員の職務満足度の実態を把握するため、自己申告票における「職務満足度」(※)の項目について分析したところ、次の結果が得られました。

令和3年度まで障がいのある職員の満足度が低い状態でしたが、令和4年度を境に、障がいのない職員と同等以上の満足度になっています。

年度	R2	R3	R4	R5	R6
①障がいのある職員	73.9%	72.7%	81.4%	85.0%	76.7%
②障がいのない職員	78.1%	79.0%	78.7%	77.6%	75.9%

※ 正規の監督職以下の職員のみ対象

### 2 アンケート調査からみる現状

障がいのある職員の職場環境等に関する意識の実態や障がいがある職員が配属されている所属の意見を参考にするため、調査を行ったところ、次の結果が得られました。(別紙資料編「アンケート調査結果」)

#### (1) 障がいのある職員を対象としたアンケート調査

- ・ 職場における障がい特性に応じた配慮等について、8割以上の正規職員及び会計年度任用職員が「十分である」または「どちらでもない」と回答し、その理由について、「十分配慮してもらえている」または「配慮を必要としていない」と回答しました。
- ・ 一方で、「十分ではない」と回答した職員の理由をみると、物理的な職場環境については、洋式トイレの数に関する声が多くありました。また、相談のしやすさや障がい特性等に関する理解については、「相談をしても仕方ないと感じる」や「相談体制があるか情報を受けていない」といった声がありました。

## (2) 障がいのある職員が配属されている所属を対象としたアンケート調査

- ・ 障がいのある職員の働きやすい環境を整備するにあたり必要な配慮や働くうえで効果が高い取組は「休暇や業務量の配慮」や「仕事の理解を助ける配慮」と考える所属が多い結果となりました。
- ・ 正規職員においては、障がい特性を踏まえた配慮を行いつつ、本人の持てる能力が十分に発揮できるよう、執務スペースの確保のほか、電子メモパッドや LoGo チャットなどを活用したコミュニケーション方法の確保が有効であると考えられる所属が多い結果となりました。
- ・ 会計年度任用職員においては、正規職員に比べて従事する業務内容が比較的柔軟な運用が可能となるため、個人に合わせた業務量の調整をすること、通院のための休暇の配慮や障がいの特性に合わせた定期的な休憩時間の確保が有効であると考えられる所属が多い結果となりました。

## 3 障がい者雇用率の状況

本市における令和6年6月1日現在の障がい者雇用率は次のとおりです。  
(※1)

①法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	法定雇用率	②法定雇用障がい者数	本市の障がい者雇用率	③障がいのある職員数
4,058.0人	2.80%	113人	2.80%	113.5人

※1 障害者雇用促進法の規定に基づき算定しています。

※2 ②は、①に法定雇用率を乗じて得た数で、②以上の障がいのある職員を任用している場合は、法定雇用率達成となります。

※3 令和8年7月には、法定雇用率が2.8%から3.0%に引き上がる予定です。

## 4 障がい者を対象とした採用の状況及び定着率

本市においては、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障がい者の雇用の促進と職業の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するとともに、自ら率先垂範する観点から、下記のとおり、障がい者を対象とする採用に継続的に取り組んでいます。

### (1) 身体障がい者を対象とする職員採用試験の実施

平成9年度から身体障がい者を対象とする職員採用試験を毎年実施しています。また、令和元年度から「自力による通勤ができること」、「介助者なしに職務遂行が可能であること」を受験条件から削除するなど、障がい者採用の拡大を図っています。

**(2) 身体・知的・精神障がい者を対象とする会計年度任用職員の募集の実施**

平成26年度から障がい者モデル就労事業を実施し、知的障がい者及び精神障がい者を任用しており、令和元年度からは、より本格的な障がい者任用事業へ移行し、身体・知的・精神障がい者任用の更なる拡充を図っています。

**【参考】障がい者を対象とする職員の採用状況（令和2年度～令和6年度）**

**(1) 正規職員**

採用年度	R2	R3	R4	R5	R6
採用状況	1	0	0	2	3
定着率	100%	-	-	100%	100%

**(2) 会計年度任用職員**

採用年度	R2	R3	R4	R5	R6
採用状況	20	23	29	37	37
定着率	100%	100%	89.7%	89.2%	97.3%

※ 定着率は、採用した年度において、障がいのある職員が年度末にどれだけ在職しているかを算出しています。

**5 課題の抽出**

- ・ 障がいのある職員が働きやすい職場づくりをより一層推進するため、相談体制の強化・周知徹底や、柔軟な働き方を実現できる制度の積極的利用やハード面も含め、トータルで職場環境を整備していく必要があります。
- ・ 令和8年7月から、法定雇用率が3.0%となることから、障がいのある職員の採用を強化するとともに、活躍できる場をより拡大する必要があります。

## 第3章 基本目標

### 1 取組の方向性

障がいのある職員一人ひとりが、障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮することができるような取組を推進し、障がいの有無にかかわらず、すべての職員が活躍できる職場を目指します。

### 2 職務満足度に関する目標

障がいのある職員の「職務満足度」について、「満足している」及び「どちらかという満足している」と回答する割合を、障がいのある職員以外の職員と同等以上を目標値として設定します。

現状値（令和6年度）	目標値
76.7%	障がいのない職員と同等以上

※ 毎年の自己申告票により、把握・分析・進捗管理

### 3 採用に関する目標

項目	現状値 (令和6年6月1日)	目標値
障がい者雇用率	2.80%	当該年6月1日現在の 法定雇用率を上回る障がい者雇用率

※ 上記目標と併せて、正規職員に占める障がい者雇用率においては、令和6年6月1日時点の2.24%以上を目指します。

※ 毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理

### 4 定着率に関する目標

障がいのある職員の「定着率」について、民間における就職後1年間の定着率（※）である70.4%よりも高い水準であることから、現在の水準を維持できるよう目標値を設定します。

項目	現状値 (令和6年度)	目標値
正規職員	100%	100%
会計年度任用職員	97.3%	90%

（※）【出典】JEED「障害者の就業状況等に関する調査研究（2017年）」

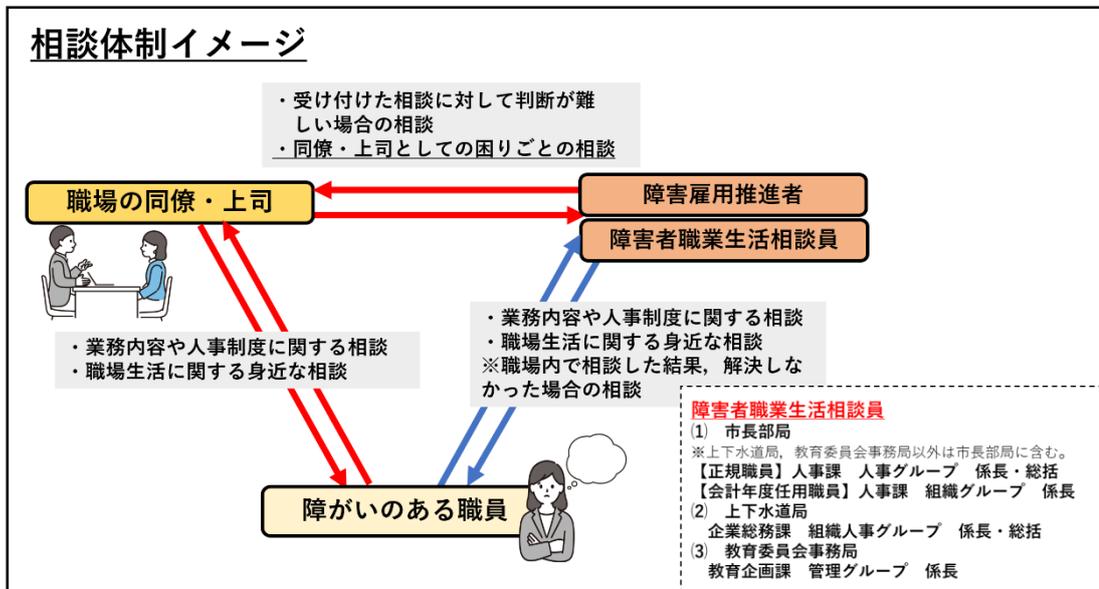
## 第4章 障がい者の活躍推進に関する具体的な取組

### 1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

#### (1) 相談体制の確保及び周知（全任命権者）

障がいのある職員本人や、職場で指導及び支援にあたる管理監督者等が相談しやすいよう、相談体制の周知を図ります。

- ・ 障害者雇用促進法第79条第1項の規定に基づき、障がいのある職員を5人以上任用している任命権者において、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した人事担当職員を「障害者職業生活相談員」として選任します。
- ・ 現状の相談経路に加え、障がいのある職員の同僚・上司からの相談も「障害者職業生活相談員」、「障害雇用推進者」が受け付けることとします。



#### (2) 障害者雇用推進者の選任及び障がいのある職員の活躍推進（全任命権者）

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、各任命権者の人事を担う所属の長等を「障害者雇用推進者」に選任し、雇用や環境整備に係る責任体制を明確化するとともに、障がいのある職員の活躍推進に関する取組を推進します。

#### (3) 障がい者活躍推進チームの設置及び取組の推進（全任命権者）

市全体で障がいのある職員の活躍推進に取り組む体制を整えるため、各任命権者の人事担当職員等で構成される「障がい者活躍推進チーム」を設置し、障がいのある職員に対して、定期的にアンケート調査やヒアリング等を行い、必要とする配慮や職場環境等に関する実態の把握を行うとともに、障がいのある職員が活躍できる職場づくりに取り組みます。

## 2 障がいの特性等に関する理解促進

### ・ 職場の上司・同僚への意識啓発（全任命権者）

すべての職員が生き生きと働ける職場環境づくりとして、職業生活における障がい者の状況に関して、意識啓発を図るための研修等に計画的に取り組めます。

## 3 職場環境の整備

### (1) 合理的配慮の提供（全任命権者）

毎年度、障がいのある職員へのアンケート調査等による意見聴取や管理監督者との面談等を通じて、職場環境等に関する意見や求める配慮を把握し、個々の状況に応じて、働きやすい職場環境の整備に向けた合理的配慮の提供を行います。

提供にあたっては、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」、「合理的配慮指針」を踏まえて行います。

※ 合理的配慮の例【合理的配慮指針事例集（厚生労働省障害者雇用対策課）から一部抜粋】

- ① 出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮すること。
- ② 職場内の机等の配置・危険箇所を事前に確認すること。
- ③ 移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。
- ④ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
- ⑤ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

### (2) 働き方や執務環境の整備（全任命権者）

必要に応じて、各種休暇制度及びフレックスタイム制を活用するほか、執務スペースの確保や障がい特性に合わせた機器の貸与など働きやすい職場環境に向けて整備を行います。

## 4 職務の選定・マッチング等

### (1) 管理監督者との面談等の実施（全任命権者）

採用後も、管理監督者（所属長等）と障がいのある職員本人による継続的な面談等を通じて、随時、障がい特性や能力等を把握し、職務の選定や創出等の検討を行います。

## (2) 人事異動時の障がい情報の引き継ぎ（全任命権者）

本人が希望する場合は、所属長が本人と面談を行ったうえで、業務を遂行する上必要な配慮事項を示した「障がい特性等引継書」を作成し、異動先の所属長に引き継ぎをします。

※ 作成した「障がい特性等引継書」は人事課にも共有することとしています。

## 5 職員の採用・職域の拡大

### (1) 職員採用における取組（市長事務部局）

- ・ 職員の採用にあたっては、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえて対応します。
- ・ 正規職員の採用について、市役所や学校等で障がい者を対象とした説明会・相談会を実施するとともに、試験区分、実施時期や内容などについて、採用試験の見直しを検討します。
- ・ 会計年度任用職員の採用については、公共職業安定所（ハローワーク）を活用し、広く募集するとともに、障がい特性に配慮した選考方法により、障がい者の計画的な採用に努めます。

### (2) 採用選考時における合理的配慮の提供（市長事務部局）

拡大印刷や筆談による対応、手話通訳者の配置のほか、採用試験等の実施にあたり障がい特性に応じて合理的な配慮の提供を行います。

### (3) 採用予定者の障がい特性等の把握（市長事務部局）

採用担当部署が、採用予定者の障がい特性や必要とする配慮事項、能力等を採用前に十分確認し、配属先や業務内容の検討を行います。

### (4) 職域の拡大（市長事務部局）

障がい者本人の能力や障がい特性に配慮した職務の選定及び創出を行いながら、障がいのある職員を幅広い分野の職場へ配置し、職域の拡大に努めます。

## 6 その他

- ・ 関係各課で連携し、障がい者の採用や働きやすい職場環境づくりに取り組みます。
- ・ 障がい者の活躍の場の拡大のため、障がい者の就業を促進する取組（優先調達等）を推進します。

## 第5章 推進体制

### 1 計画内容の周知・公表

- ・ 本計画の策定・変更にあたっては、ホームページ等で公表を行うとともに、庁内全庁掲示版への掲載等により、すべての職員に対し周知します。
- ・ 計画の実施状況については、毎年一回ホームページ等で公表します。

### 2 全庁推進体制

本計画を着実に推進するため、各任命権者の人事担当職員等からなる「障がい者活躍推進チーム」を活用し、職場環境の充実に向けた検討を行います。

### 3 進捗管理

本計画の達成状況を把握するため、数値目標及び取組の進捗状況などについて、把握・点検を行い、必要に応じて計画の変更や見直し等を行います。