

宇都宮市職員障がい者活躍推進計画

令和2年4月

宇都宮市長
宇都宮市消防長
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	障がいのある職員を対象としたアンケート調査からみる現状	2
3	障害者雇用率の状況	3
4	障がい者を対象とした採用の状況	3
5	課題の抽出	4

第3章 基本目標

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

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	5
2	障がいの特性等に関する理解促進	5
3	職場環境の整備	5
4	職務の選定・マッチング等	6
5	職員の採用・職域の拡大	6
6	その他	6

第5章 推進体制

1	計画内容の周知・公表	7
2	全庁推進体制	7
3	進捗管理	7

資料編	障がいのある職員を対象としたアンケート調査結果	8
------------	-------------------------	---

第1章 策定にあたって

1 策定の趣旨

本市においては、これまで、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、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。

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は、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す。

このような中、令和元年6月に改正された障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、今回策定した「宇都宮市障がい者活躍推進計画」は、障がいのある職員へのアンケート調査等を行い、障がいのある職員の視点や意見を反映させて策定しました。

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2年度から令和6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。

職務満足度について、「満足している」又は「どちらかという満足している」と回答した障がいのある職員の割合は、過去3年において年々増加していますが、障がいのある職員以外の職員の割合と比較すると、低い傾向があります。

年度	H29	H30	R1
①障がいのある職員	65.0%	68.4%	73.5%
②障がいのある職員以外の職員	79.6%	79.7%	78.3%
差(②-①)	14.6%	11.3%	4.8%

2 障がいのある職員を対象とした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を把握するため、調査を行ったところ、次の結果が得られました。(資料編「障がいのある職員を対象としたアンケート調査結果」)

- ・ 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、洋式トイレの数や床上配線の段差等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、相談機会の不足や上司や同僚職員の障がいに関する理解不足等について悩む声が多くありました。

3 障害者雇用率の状況

本市における令和元年6月1日現在の障害者雇用率は次のとおりです。(※1)

①法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	法定雇用率	②法定雇用障害者数	本市の障害者雇用率	③障がいのある職員数
4027.5人	2.50%	100人	2.48%	100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3年度には、法定雇用率が2.5%から2.6%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

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非常勤職員等の募集の実施

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さら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 (平成27年度～令和2年度)

実施年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
常勤職員	1	2	2	1	4	1
非常勤職員等	2	1	2	0	16	20

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推進するため、障がい特性等に関する相談をしやすい体制の整備や、上司や同僚職員の障がいに関するより一層の理解促進等に取り組む必要があります。
- ・ 現在、本市は法定雇用率を達成していますが、令和3年度には法定雇用率が2.5%から2.6%に引きあがることから、障がい者の職員採用に積極的に取り組む必要があります。

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である80%を目標値として設定します。

現状値（令和元年度）	目標値
73.5%	80%

※ 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 (令和元年6月1日)	目標値
障害者雇用率	2.48%	当該年6月1日現在の 法定雇用率以上

※ 毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理

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) 相談体制の確立及び周知（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、相談体制を明確化し、その周知を図ります。

- ・ 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を選任します。
- ・ また、今後、各任命権者の人事担当職員等が栃木県労働局の障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講する等、障がいに関する理解の促進を図り、相談員の拡充に取り組みます。

(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。（令和元年9月に選任済）

(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。（令和2年度中に設置予定）

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みます。

3 職場環境の整備

・ 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。

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、プライバシーに配慮しながら、異動先の職場においても障がいに応じた働き方等の情報を引き継ぎ、上司や同僚間で共有できる仕組みを検討します。

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。
- ・ 常勤職員のほか、会計年度任用職員の募集を行い、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。

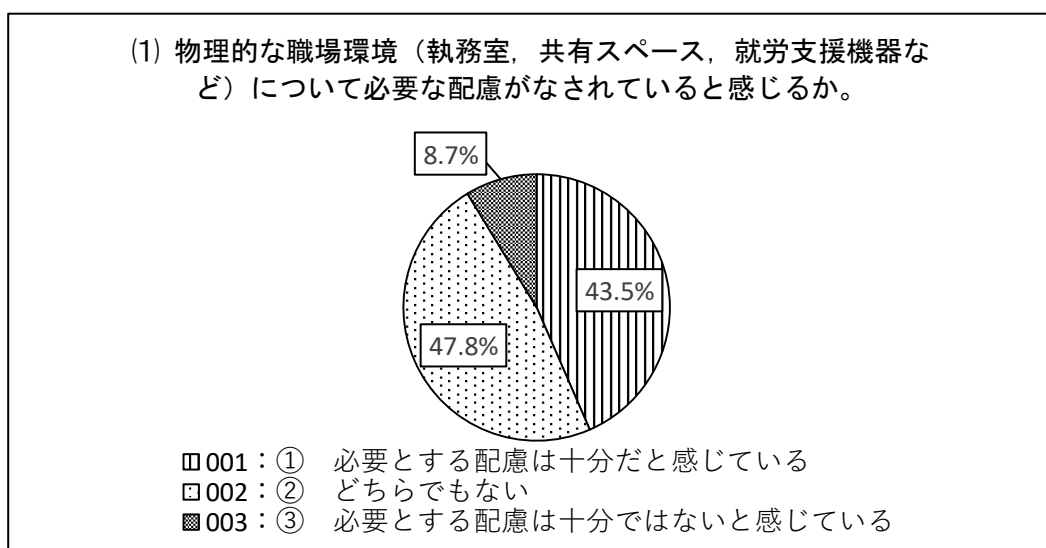
資料編

障がいのある職員を対象としたアンケート調査結果

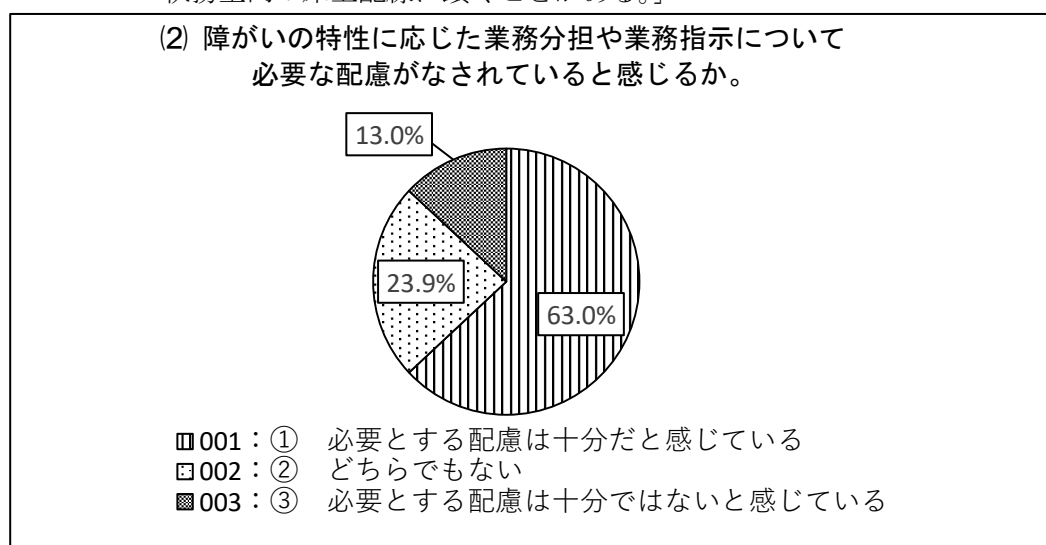
◎ アンケート調査の概要

- (1) 調査の目的： 障がいのある職員の職場環境等に関する意識の実態を把握するため、アンケート調査を実施したもの
- (2) 実施時期： 令和2年4月
- (3) 調査対象： 49人（常勤職員）
- (4) 回答者数： 46人（回答率：93.9%）

◎ 調査結果

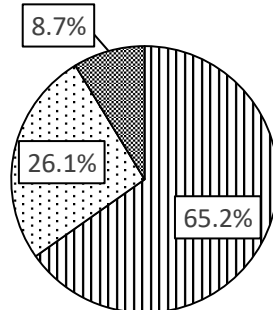


【主な理由】「配慮の必要性を感じていない。」，「洋式トイレの数が少ない。」，「執務室内の床上配線に躓くことがある。」



【主な理由】「配慮の必要性を感じていない。」，「体力的についていけない作業がある。」

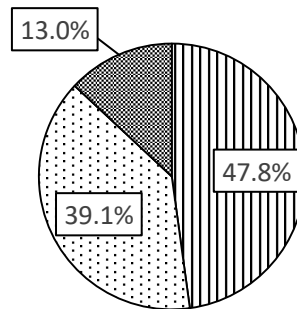
(3) 障がいの特性により，職務を行う上で支障があった場合，
相談しやすい体制（上司や同僚など）は整っていると感じるか



- 001 : ① 相談しやすい体制は整っていると感じている
- 002 : ② どちらでもない
- 003 : ③ 相談しやすい体制は整っていないと感じている

【主な理由】「外見上，健常者との判別がつかないためか，障がい特性について相談する機会が設けられなかった。」，「周りの職員の障がいに対する理解が乏しいため，相談しづらい。」

(4) 上司や同僚など，周りの職員のあなたの障がい特性への理解は十分だと感じますか。



- 001 : ① 十分に理解があると感じている
- 002 : ② どちらでもない
- 003 : ③ 十分ではないと感じている

【主な理由】「自身の障がいについて問われたことがないため分からない。」，「外見上，健常者との判別がつかないため，理解を求めることが難しいと感じる。」，「障がいの特性について口外しづらいため，自身の障がいについて明らかにしていない。」