

第2期小山市障害者活躍推進計画

令和7年4月

小山市

目 次

第1章 策定にあたり

1 策定の趣旨	1
2 策定主体	1

第2章 当市における現状と課題

1 障害者手帳所持者に対するアンケート結果と分析	2
2 障害者雇用率の状況	5
3 障がい者を対象とする採用試験の状況	6
4 当市の現状における課題	6

第3章 計画期間と推進体制

1 計画期間	7
2 計画の公表	7
3 計画の推進体制	7

第4章 障害者の活躍推進に向けた目標と具体的な取組

1 職員の採用について	8
2 職員の働きやすい環境づくりについて	8
3 障がいを持つ職員への理解の醸成について	9
4 取組内容のアップデートについて	9

第1章 策定にあたり

1 策定の趣旨

本市においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下「法」という。)に基づき、障がい者を対象とした採用や事業主として必要とされる配慮について、多様な観点から対応を行ってきたところである。

また、令和元年6月の法改正により、地方公共団体における「障害者活躍推進計画」の策定が義務付けられ、本市においても、「第1期小山市障害者活躍推進計画」を策定し、障がいを持つすべての職員が、その特性に応じた能力発揮ができ、やりがいをもって活躍できる環境づくりを推進するため、計画に沿った取り組みを行ってきた。

この度、第1期計画の期間満了に伴い、次期計画の策定を行う運びとなったが、その過程においては、障がい者を取り巻く現状に計画内容を刷新することを本旨としつつ、当計画の主体となる障がいを持つ職員の意向と、当市における現状と課題についての分析を踏まえた策定内容とした。

2 策定主体

小山市長、小山市議会議長、小山市教育委員会、小山市代表監査委員、小山市公平委員会、小山市選挙管理委員会、小山市農業委員会、小山市消防本部消防長(以下、「小山市」という。)により策定する。

第2章 当市における現状と課題

1 障害者手帳所持者に対するアンケート結果と分析

障害者手帳を持つ職員(正職員及び会計年度任用職員)に下記内容のアンケート(任意回答)を実施した。回答率は64%(25人中、16人回答)

「第2期小山市障害者活躍推進計画」策定に向けたアンケート

Q1. 職場環境の(執務室、トイレ・階段・エレベーター等の共用部分)についてどのように感じますか？

- ①必要とする配慮は十分だと思う
- ②必要とする配慮は不十分だと思う
- ③その他(そもそも配慮が不要の場合等)

回答(①・②・③)	回答の理由

Q2. 業務内容や分担、その量等において、障害の特性に応じた必要な配慮がされていると感じますか？

- ①必要とする配慮は十分だと思う
- ②必要とする配慮は不十分だと思う
- ③その他(そもそも配慮が不要の場合等)

回答(①・②・③)	回答の理由

Q3. 必要とされる配慮について、職場で相談できる体制(所属・職員課・組合等)は整っていると感じますか？

- ①整っていると感じる
- ②整っていないと感じる
- ③その他

回答(①・②・③)	回答の理由

Q4. ご自身の特性と必要とされる配慮について、周囲の職員の理解は十分と感じますか？

- ①十分と感じる
- ②不十分と感じる
- ③その他

回答(①・②・③)	回答の理由

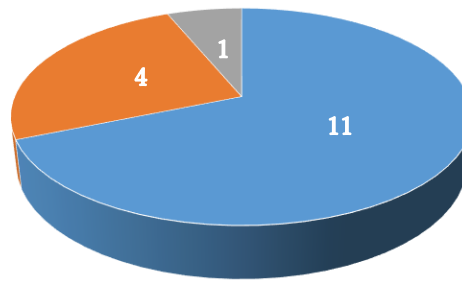
Q5. その他ご意見があれば自由に記載してください。

--

アンケートは以上になります。ご協力いただき、ありがとうございました。

◎回答結果と分析(回答理由においては個人特定防止と表現統一のため、必要な修正を行った。)

Q1. 職場環境の(執務室、トイレ・階段・エレベーター等の共用部分)について
どのように感じますか？



■ ①必要とする配慮は十分だと思う ■ ②必要とする配慮は不十分だと思う ■ ③その他 (そもそも配慮が不要の場合等)

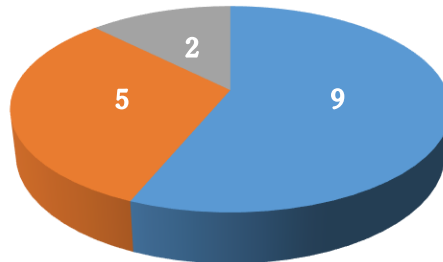
<②の回答理由>

「出先施設には点字プレートがない。」、「トイレやフロアの案内が不十分。」、「階段が螺旋になっていて
厳しい。」、「トイレが少ない。」

<アンケート結果から見える課題>

- ・大半の職員においては、配慮は十分または不要と感じているが、一部の職員において、その障がいの特性により、不便を感じるものがある。
- ・物理的な側面は解消が容易ではないため、必要な配慮について個別に把握した上で、行動範囲における動線の確保や視認性の向上等についての配慮を行う等の方法が考えられる。

Q2. 業務内容や分担、その量等において、
障害の特性に応じた必要な配慮がされていると感じますか？



■ ①必要とする配慮は十分だと思う ■ ②必要とする配慮は不十分だと思う ■ ③その他 (そもそも配慮が不要の場合等)

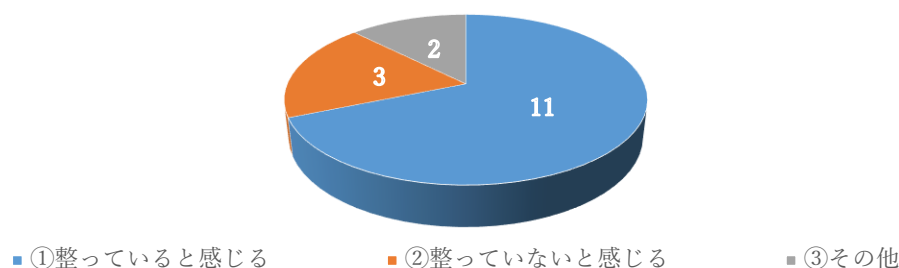
<②の回答理由>

・「配慮を感じない。」、「欠員の補充が無く、負担が増えている。」、「特性上、物を運ぶ作業に配慮が必要。」、「所属の人員が少数であり、十分な配慮が困難。」、「障害特性を理解してほしい。」

<アンケート結果から見える課題>

- ・およそ3割の職員が配慮が足りないと感じており、中には「配慮を感じない」、「障がい特性を理解してほしい」等といった回答があることから、障がい者とその他の職員との間での共通理解を醸成するような取り組みを検討していくことが今後必要である。
- ・人員不足が配慮を困難にしているという声もあるが、障がい特性における必要な配慮かどうかを見極めた上で、合理的配慮に関する面談等、適切な対応が求められる。

Q3. 必要とされる配慮について、
職場で相談できる体制(所属・職員課・組合等)は整っていると感じますか？



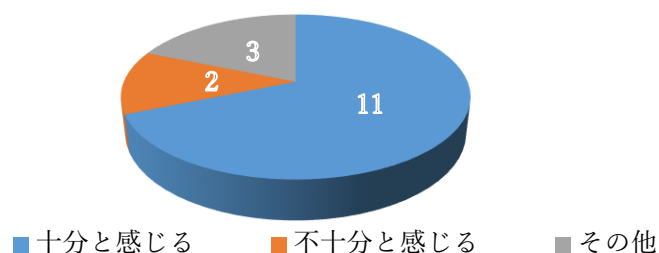
<②の回答理由>

「必要な配慮について聞いてくれる上司もいたが、異動があっても、それを伝えられる面談の場がほしい。」、「整っていないと感じる」。

<アンケート結果から見えた課題>

- ・「必要な配慮の確認について」、当然のものとして管理職に委ねるのではなく、全庁的な共通認識の醸成に向けた取組が必要と考えられる。

Q4.ご自身の特性と必要とされる配慮について、
周囲の職員の理解は十分と感じますか？



<②の回答理由>

「周囲に理解してもらうのが難しいと感じる。」、「障害の特性上苦手とする作業を行わなければならないことがある。」

<アンケート結果から見えた課題>

- ・障がいにおける相互理解について、特に目に見えない障がいであればあるほど、理解が生まれにくいものと推察されるため、必要な配慮について、相互に確認ができる仕組みづくりが必要。

Q5.その他ご意見があれば自由に記載してください。

「定期的に病院へ通う必要があるので、有給休暇とは別に、休みがほしい。」、「異動となる場合も、次の職場へその配慮が引き継いでほしい。」、「職場研修(交通安全研修等)の動画が、字幕等の表示がなく理解できないので、個別対応をはじめとした対策がほしい。」、「職場の温度が寒すぎて辛いので温度を上げてほしい。」

<アンケート結果から見えた課題>

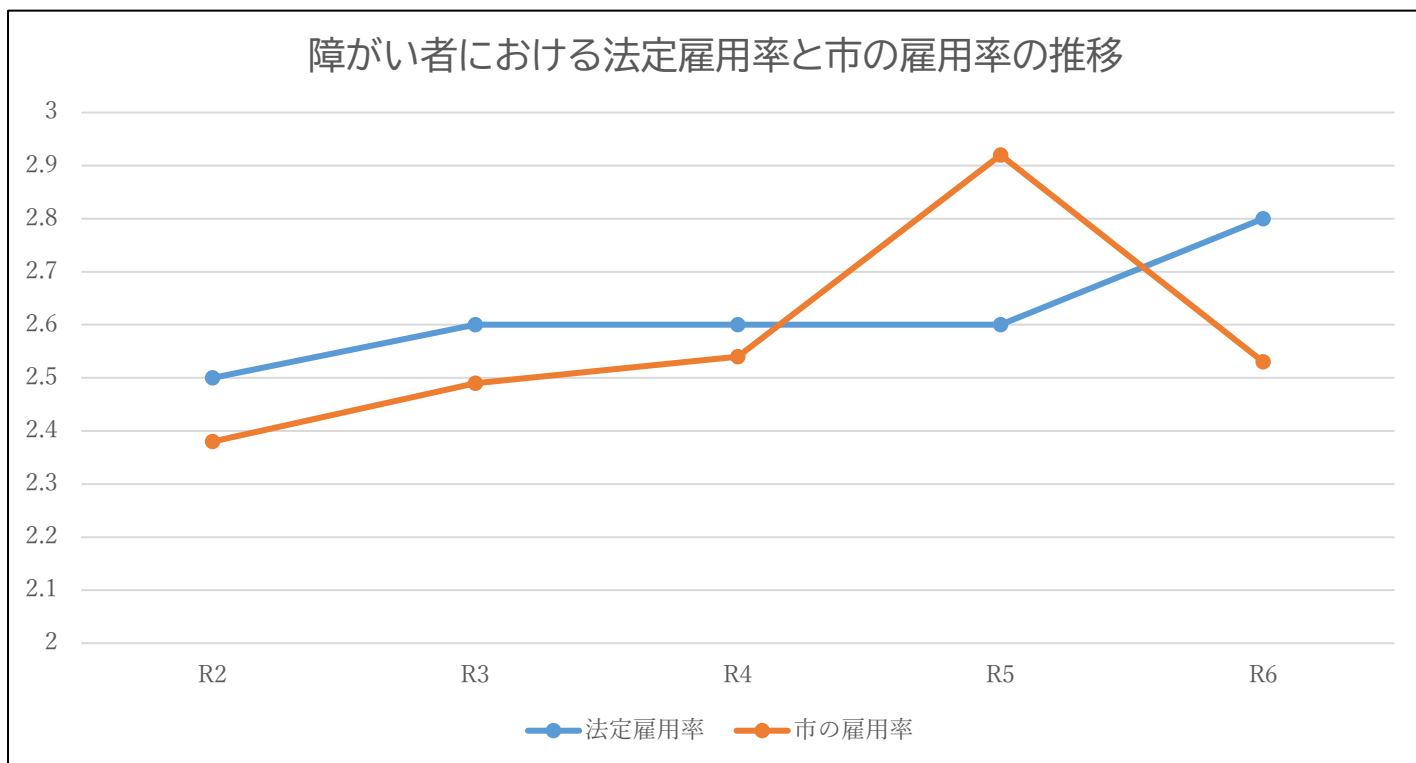
- ・特性によって様々な課題があり、解決のためにはこのようなアンケート形式ではなく、本人の意向に沿った形式で個別面談を行い、必要な配慮について、詳細に確認する等の取組が必要。

2 障害者雇用率の状況

本市における令和6年6月1日現在の障害者雇用率は次のとおりです。

法定雇用障害者数の算 定基礎となる職員数	法定雇用率	法定雇用 障害者数	実障害者数	実雇用率	不足人数
1265.5人	2.80%	35人	32人	2.53%	3人

障がい者の法定雇用率と本市の雇用率の推移は次のとおりです。



- ・令和6年6月1日現在の障害者雇用率は法定雇用率を下回っている状況。
- ・令和8年7月1日以降、法定雇用率が3.0%に引き上げされる予定のため(令和6年度から法定雇用率が2.60%から2.80%に引き上げ)、法定雇用率達成には、令和7年度中にも具体的な取組が必要。
- ・職員数の増加と、法定雇用率の上昇に伴い、法定雇用率の維持における環境はさらに厳しいものとなることから、従来のやり方にとらわれない新しい取組が必要。

3 障がい者を対象とする採用試験の状況

本市では障害者を対象とする職員採用試験(正職員)を毎年実施している。

実施年度	R2	R3	R4	R5	R6
申込者数(人)	5	3	6	2	3
採用者数(人)	0	0	1	0	2

・試験に合格した者であっても、様々な理由により辞退されてしまうことが多く、採用に至らないケースが多い。

・市で働くことのイメージづくりや、メリットを示すことでの受験者を増やす取り組みも検討が必要。

・上記とは別に実施される会計年度任用職員の登録試験において、障がい者からの応募はあるものの、様々な理由により、任用まで至らないケースがあり、登録試験の仕組みにおける工夫が必要といえる。

4 当市の現状における課題

「1 障害者手帳所持者に対するアンケート結果と分析」、「2 障害者雇用率の状況」、「3 障がい者を対象とする採用試験の状況」より、当市における課題を以下のとおり整理し、具体的な取組に反映させるものとする。

○障がい者の特性に応じた合理的配慮の確認

○障がい者の合理的配慮のための相談体制の構築

○全職員における障がい者への合理的配慮に対する理解の醸成

○今後の法定雇用率を見据えた障害者雇用率の達成

第3章 計画期間と推進体制

1 計画期間

- ・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。
- ・毎年度計画の実施状況の検証を行い、必要に応じた計画の見直しを行う。

2 計画の公表

- ・計画の策定及び変更については、ホームページ等で公表する。

3 計画の推進体制

- ・法第78条第1項の規定に基づく「障害者雇用推進者」として、総務部職員課長を選任する。
- ・法第79条第1項の規定に基づく「障害者職業生活相談員」として、障がい者の相談支援に精通した選任相談員を総務部職員課に複数名配置する。その内、1名は保健師とする。
- ・障がいを持つ職員とそうでない職員の相互理解のもと、全庁的に取り組むべき計画であるため、計画の趣旨と必要性についての情報共有を図る。
- ・組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関(栃木労働局等)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。
- ・役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

第4章 障がい者の活躍推進に向けた目標と具体的な取組

1 職員の採用について

目 標:障害者雇用率は、当該年6月1日現在の法定雇用率以上とする。

評価方法:評価方法:毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

<具体的な取組>

- ・障がい者の採用(任用)のための試験においては、障がい種別を問わず実施し、その業務内容については可能な限り情報提供を行う。
- ・法定雇用率引き上げを踏まえた高い雇用率を達成するべく、従来の採用試験に加え、会計年度任用職員を対象とした採用試験を実施する。また、その際は、全庁的に調査を行い、事前に業務の切り出しを行った上での募集を行うものとする。
- ・就労支援機関等との連携を図り、試験について広く周知を行うことで、受験者数を増加させる。
- ・合理的配慮が必要とされる職員が埋もれないように、全職員に対し身体障害者手帳等の所持に関する確認を行う。その際の申し出は任意とし、この取組の副次的結果として、より実態に即した障害者雇用率の維持を目指す。

2 職員が働きやすい環境づくりについて

目 標:不本意な離職者を極力生じさせない。

障がいを持つ職員一人一人が高い満足度をもって、業務に臨むことができること。

評価方法:人事記録情報、自己申告書やアンケート結果等から判断する。

<具体的な取組>

- ・障がいの特性に応じた合理的配慮の確認のための面談を実施(新規採用・身体障害者手帳等を新規に取得した職員は必須とし、既存の職員については、通知の上、必要とする職員に対し実施する)し、得た情報については、本人了承の上、関係者に情報提供を行う。
- ・障害者職業生活相談員は、障がいのある職員の相談支援に努めるとともに、就労支援機関等と連携しながら、所属に対し、必要な情報提供を行う。
- ・栃木労働局が設置する「職場適応支援者」による相談窓口について、職員に周知し、必要に応じた相談について促す。
- ・全職員が対象となる研修や動員等について、視覚障がい者・聴覚障がい者等一定の配慮が必要な側面について、本人に同意を得た上で、実施主体に情報共有を行う。

- ・特定の障がいによって通院が必要な職員について、通院による休暇が原因となり、各種休暇が不足するような事態について、具体的な対策を講じられるようにする。
- ・人事異動の際に、希望する職員に限り、必要な配慮の引継ぎができる体制を構築する。
- ・出勤自体が身体的負担となる職員もいることから、在宅勤務制度の周知を行うとともに、関係所属と調整の上、必要に応じた利用ができる体制を整備する。
- ・障がいをもつ職員に対し、状況把握のためのアンケートを実施する。また、アンケートの結果をもとに「満足度、ワークエンゲージメント」に関する目標を数値化する。
- ・精神障がい者における今後のキャリア形成(昇任・昇格基準等)について、体制を整備するとともに、対象者に情報共有を図る。
- ・新規採用者または身体障害者手帳等を新規に取得した職員については、必要に応じ、総務部職員課付の配置とし、特性の理解と適正の把握のための期間を設定する。その際は、障害者職業生活相談員である職員がサポートを行う。
- ・各手段で得た配慮に関する情報は、必要な範囲において、可能な限り人事異動に反映させる。

3 障がいを持つ職員への理解の醸成について

目 標:すべての職員が障がいを持つ職員の特性と必要な配慮についての理解を持つ。

評価方法:理解醸成に向けた取り組みの実施実績

障がいを持つ職員の相談状況や自己申告書、アンケートの内容等より判断

- ・合理的配慮についての理解を求める趣旨の通知を全職員宛てに行う。
- ・管理監督者向けの研修内容に当計画や障がい者雇用に関する内容を盛り込む。
- ・OJT が想定される2年目以降の職員研修に当計画や障がい者雇用に関する内容を盛り込む。

4. 取組内容のアップデートについて

目 標:当計画に基づく取組があらゆる時点で対象者にマッチした内容であること。

評価方法:障がいを持つ職員の相談状況や自己申告書、アンケートの内容等より判断

- ・新規で採用される者、新たに障がい者になった者については、速やかに合理的配慮に関する面談を行うとともに、必要に応じた情報共有を関係者に行う。
- ・障がいを持つ職員に対し、状況把握のためのアンケートを実施する。
- ・障がいを持つ職員からの情報提供が可能な相談体制を構築する。
- ・計画の内容に変更が生じた場合は速やかにホームページ等で公表を行う。