小牧市障がい者活躍推進計画

令和2年度~6年度



Kemeku.

令和2年3月

1. 本計画の目的

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、我が国の政策決定過程(障がい者雇用政策に限らない。)への障がい者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション(障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方)、インクルージョン(包容)、ダイバーシティ(多様性)、バリアフリー(物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方)、ユニバーサルデザイン(施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方)等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

また、障がい者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等 に関する制度及び関係者等の連携も重要です。

これらも踏まえ、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障がい者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律第36号)による改正後の障がい者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第7条の3第1項の規定に基づき、小牧市障がい者活躍推進計画(以下「計画」という。)を作成するものです。

2. 計画期間

この計画は令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を 計画期間とします。

3. 計画の策定

本計画の検討体制において、各任命権者及び所属する障がい者が参画し、かつ、機関ごとの目標の達成度や取組状況を把握することが可能で

あるため、本計画は8機関が連名で策定します。また、小牧市では実雇 用率の算定において特例認定を受けているため、雇用率に関する目標に ついて合算して設定します。

4. 障がい者雇用に関する課題

令和元年6月1日現在における障がい者雇用率は2.46%であり、法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者の数は0人ですが、法定雇用率(2.50%)には達していません。計画終期までに法定雇用率達成を目指すとともに、各任命権者において障がい者の活躍を推進する取組を進めていく必要があります。

5. 目標

平成27年から令和元年度(各年度6月1日現在)における、小牧市の実雇用率は以下のとおりです。

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
実雇用率	2.39%	2.23%	2.12%	2.56%	2.46%
法定雇用率	2.30%	2.30%	2.30%	2.50%	2.50%
不足者数	0人	0人	2人	0人	0人

※特例認定を受けているため小牧市全体の実雇用率を掲載

平成28年度、29年度及び令和元年度は法定雇用率を下回っている ほか、平成29年には不足者が2名発生ました。そのため、平成30年~ 平成31年を計画期間とする障がい者採用計画を作成して積極的な採用 活動を行い、平成30年度に法定雇用率を達成しました。

今後、法定雇用率を達成するために積極的な採用活動を続け、本計画の終期である令和6年度における実雇用率が2.60%を上回ることを目標とします。

【評価方法】毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

また、採用後の定着も重要なため、今後障がい者である職員の定着状況データを把握する予定です。

6. 取組内容

各任命権者において、以下の取組みを行っていきます。

(1) 障がい者の活躍を推進するための体制整備

- 〇障がい者雇用推進者として市長公室長を選任します。(令和元年11 月25日に選任済)
- ○障がい者職業生活相談員に選任された者は、愛知労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 〇職務整理表の作成・活用、職場アンケートなどを必要に応じて行い、 職務の選定(既存業務の切り出し等)や創出(複数の作業の組み合わせ による新規業務の創出等)を行います。
- 〇現に勤務する障がい者と業務の適切なマッチングができているか、毎年作成している自己申告書により確認を行い、必要に応じて検討を行います。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 〇市長公室人事課に事務支援係を設置して、希望する障がい者である職員を配属し、適性や能力等に応じた業務に従事できる体制作りを行います。
- ○市長公室人事課に「こころの健康相談員」を配置して、メンタル面を 中心に各種健康相談に対応します。
- ○新規採用の障がい者については、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を講じます。なお、措置を講じるに当た っては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない 範囲で適切に実施します。
- ○大学生を対象としたインターンシップの中で障がい学生の受入れを引続き行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用 者等を対象とした職場実習を今後計画していきます。
- 〇採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話 通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を 工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採 用に努めます。
- ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する
 - 自力で通勤できることといった条件を設定する
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
 - 「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

- 特定の就労支援施設からのみの受入れを実施する。
- ○障がい者の多様な任用形態による採用を今後検討していきます。
- ○時間単位の年次休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- 〇中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。)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、キャリア形成等への取組みを行います。
- 〇本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施 します。

(4) その他

○国等による障がい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(平成24年法律第50号)第9条に基づき、毎年度障がい者就労 施設等からの物品等の調達方針を策定します。この方針により、本市 が行う物品及び役務の調達において、障がい者就労施設等が提供する 物品等に対する受注の機会の拡大を図ることに併せ、施設等の仕事を 確保することで障がいのある人の就労を支援します。

7. 実施状況等の公表

任命権者は、各年度6月末日までに前年度の障がい者の任免状況並び に計画の実施状況及び目標に対する実績等を市ホームページに公表する ものとします。