

小牧市障がい者活躍推進計画



SDGs 未来都市

こまき

令和 7 年 3 月改訂

1. 改訂の経緯

障害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 の規定に基づき、小牧市は令和 2 年 3 月に小牧市障がい者活躍推進計画を策定し、法定雇用率の達成と、障がいのある人が活躍できる職場づくりに取り組んできました。

障がいのある人一人ひとり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職場は、障がいの有無に関わらず全ての職員が力を発揮しやすい職場につながります。

小牧市全体で障がいへの理解を深め、障がいのある人がより一層能力を発揮し、活躍できる職場づくりを推進していくため、小牧市障がい者活躍推進計画(改訂版)を定めるものです。

2. 計画期間

この計画は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 6 年間に計画期間とします。

3. 策定主体

本市では、下記の各機関が、それぞれの職場において障がいのある人の活躍推進に向けた取組を進めるとともに、各機関が連携し一体となった取組を推進するため、各機関連名の計画とします。

- | | |
|-------------|-----------------|
| ○小牧市 | ○小牧市議会 |
| ○小牧市選挙管理委員会 | ○小牧市監査委員 |
| ○小牧市教育委員会 | ○小牧市消防本部・消防署 |
| ○小牧市公平委員会 | ○小牧市農業委員会 |
| ○小牧市水道事業 | ○小牧市下水道事業 |
| ○小牧市病院事業 | ○小牧市固定資産評価審査委員会 |

4. 障がい者雇用に関する課題

法定雇用率の引き上げ(令和 8 年 7 月 3.0%)に対応するため、障がいのある人の採用を進めるとともに、障がいのある人が意欲と能力を発揮して活躍できる職場環境づくりに努め、職場への定着率の向上を目指す必要があります。

5. 目標と取組内容

【目標】

(1) 毎年、当該年度の法定雇用率を達成することを目標とします。

＜評価方法＞毎年の任免状況により把握・進捗管理

令和2年度から令和6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。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
実雇用率	2.52%	2.8%	2.62%	2.81%	2.8%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.8% (経過措置)
不足者数	0人	0人	0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

(2) 障がいのある人の採用1年後定着率を100%とすることを目標とします。

＜評価方法＞毎年の任免状況により前年度採用者の定着状況を把握

現状：100%（令和5年度）

【取組内容】

(1) 障がいのある人の活躍を推進するための体制整備

○障がい者雇用推進者として市長公室長を選任します。

○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します。

○全職員を対象として、障がいについての基礎知識や、必要な配慮などを学ぶための研修を実施します。

(2) 障がいのある人の活躍の基本となる職務の選定・創出

○職場アンケートや聞き取りなどを必要に応じて行い、業務の選定（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。

○現に勤務する障がいのある人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、必要に応じて配置

等の検討を行います。

(3) 障がいのある人の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 市長公室人事課に事務支援係を設置して、障がいのある人の適性や能力等に応じた業務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。
- 新規採用の障がいのある人については、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、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。
- 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行います。
- 採用選考に当たり、障がいのある人の要望を踏まえ、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。
- 時間単位の年次休暇や、特別休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- 在職中に疾病・事故等により障がい者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、キャリア形成等への取組を行います。
- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、教育訓練を実施し、障がいの程度を考慮した能力の育成、働く意欲の向上につなげます。

(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の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）第9条の規定に基づき、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。

6. 実施状況等の公表

各年度6月末日までに前年度の障がいのある人の任免状況、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。