

山陽小野田市障害者活躍推進計画

山陽小野田市

山陽小野田市教育委員会

令和7年4月

目次

I 障害者活躍推進計画の基本的事項

1 計画の趣旨	・・・	1
2 策定主体	・・・	1
3 計画期間	・・・	1
4 周知・公表	・・・	1

II 障がい者雇用の現状と課題

1 障がい者採用選考の実施状況等	・・・	2
2 障害者雇用率の状況	・・・	2
3 障害者雇用の課題	・・・	2

III 障がい者の活躍推進に向けた目標及び取組

1 採用に関する目標	・・・	3
2 定着に関する目標	・・・	3
3 体制整備の取組	・・・	3
4 職務の選定及び創出	・・・	3
5 職務環境の整備	・・・	4
6 労働環境・人事管理	・・・	4
7 職員の採用・育成等	・・・	4
8 その他	・・・	4

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 障害者活躍推進計画の基本的事項

1 計画の趣旨

本市では、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。以下「障害者雇用促進法」という。）や障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（令和3年法律第56号。以下「障害者差別解消法」という。）に基づき、障害者活躍推進計画等を策定し、これまでも障がい者を対象とした職員採用選考や、その障害特性や個性に応じた能力を発揮できる職場環境の整備に取り組んできました。

こうした中、令和4年に障害者雇用促進法が改正され、令和5年4月から公務部門も含めた全ての事業主の責務に、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、また、令和6年4月に施行された改正障害者差別解消法においては、事業主に対し共生社会実現のための取組として、障がい者への合理的配慮の提供を義務付けるとともに、行政機関相互間の連携、障害を理由とする差別を解消するための支援措置の強化が示されました。

そうしたことから、この度、令和2年に策定した障害者活躍推進計画を基本に関連する法令の趣旨等を踏まえた上で改正を行い、令和7年度から令和11年度までの5年間の新たな計画を策定しました。

本計画においては、職員一人ひとりが障がいに対する理解を深めるとともに、障がいの有無に関係なく全ての職員が相互に人格と個性を尊重しあいながら安心して働き、その能力をより発揮できる職場づくりを目指しています。

2 策定主体

市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

3 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年間とします。なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

本計画は、市内イントラネットへの掲載等により、全ての職員に周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

II 障がい者雇用の現状と課題

1 障がい者採用選考の実施状況等

山陽小野田市では、過去から定期的に身体障がい者を対象とした採用試験を実施しており、令和元年度からは、障がいの種別に関わらず受験できるよう、従来の身体障がい者に加え、知的障がい者及び精神障がい者にも対象を拡大しました。

また、国が実施する障がい者雇用セミナー等へ積極的に参加するなど障がい者枠での会計年度任用職員の採用を実施しています。

2 障害者雇用率の状況

本市の令和6年6月1日現在の障害者雇用率は次のとおりです。

法令雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	法定雇用障害者数	R6.6.1時点 障害者数
2.8%	740人	20人	20人

※本市は厚生労働大臣より特例認定を受けており、教育委員会に勤務する職員を市長部局に勤務する職員とみなすこととしています。

3 障害者雇用の課題

令和6年6月1日現在では、法定雇用障害者数以上の雇用を達成していますが、今後、定年等による退職も見込まれることから、継続した雇用と定着の促進が課題となっています。また、法定雇用率が令和8年7月以降は0.2%引き上げられ3.0%となる予定であり、更なる人材の確保や受け入れ体制の整備に加えて、安心して働ける職場環境づくりにも力を入れ、雇用された障がい者の定着を図る必要があります。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた目標及び取組

1 採用に関する目標

各年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上にします。
※厚生労働大臣から特例認定を受けている教育委員会と市長部局の数値を合算し雇用率を算定します。

◇毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

離職者を極力生じさせないよう努めます。

◇毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況の把握を行います。

◇定期的な採用試験の実施や、公共職業安定所との連携による障がい者雇用セミナー等への参加など、障がい者の雇用機会を拡充します。

3 体制整備の取組

任命権者ごとに障害者雇用推進者を選任し、障害者雇用を推進します。

障がいのある職員が5名以上いる機関に「障害者職業生活相談員」を配置し、障がいのある職員の相談窓口を確保します。

障がいのある職員が配属されている部署を中心に、「あいサポーター研修」や外部の専門機関が実施する研修等の受講を奨励します。

4 職務の選定及び創出

障がいのある職員の活躍推進のため、採用前や採用時にヒアリング等を通じて一人ひとりの障がい特性や能力、要望等を十分把握することで、職務との適正なマッチングに努めます。また、必要に応じて、既存業務の切り出し等を行うなどし、職務の創出を検討します。

5 職務環境の整備

障がい者が利用しやすい、働きやすい環境に配慮した施設整備を検討します（エレベーター、多目的トイレは設置済み）。また、障がいのある職員の要望等を踏まえ、必要に応じて就労支援機器の購入を検討します。

6 労働環境・人事管理

採用後、職場環境を理由とする離職を生じさせないため、所属長等の管理監督職の職員による面談等を通して、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、要望等を把握し、合理的配慮、担当業務への適切なマッチング等ができているか点検を行います。

また、自己申告書、アンケート等により職場に関する要望や健康上の配慮事項等を確認するとともに、各職場との人事ヒアリング等を通じて障がいのある職員に適した業務の掘り起こしを行います。

障がいのある職員が障がい等の特性に応じ無理なく安定的に働くことができるよう、時間外勤務への配慮など、柔軟な時間管理体制を促進します。

7 職員の採用・育成等

職員の採用等に当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえ対応します。また、採用後も、本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、教育研修、人事異動等を通じて、計画的なキャリア形成を図っていきます。

8 その他

障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。