

第2期

小野市障がい者活躍推進計画



令和7年4月

小野市

## 1 策定の目的

障がい者の職業の安定を図ることを目的とする「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」という。）に基づき、国及び地方公共団体は率先して障がい者を雇用する責務を有し、障がい者である職員がその有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することの推進に関する取組を実施するための計画を定めることとされています。

障がい者である職員が希望や能力、適性を十分に活かし、障がいの特性等に応じて活躍することは、多様な視点による課題解決につながるものであり、また、障がい者への合理的な配慮などにより働きやすい職場づくりに取り組むことは、障がいのあるなしに関わらず、小野市で働くすべての職員が能力を発揮し、いきいきと働くことができる活気ある職場づくりにつながります。

少子化や高齢化の進展に伴う労働力不足や、多様化していく行政ニーズに対応していくためには、小野市で働くすべての職員が、互いの個性を尊重して支えあい、長期間にわたり意欲と能力を発揮できる職場づくりが求められています。

また、職員が障がいに関する理解を深めることで、障がいのあるなしに関わらず、誰もがその能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現を目指すための取り組みにつながることを期待されます。

そこで、障がいのある職員の活躍推進に取り組んでいくため、障害者雇用促進法第7条の3第1項に基づき、令和2年度に「小野市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

そしてこのたび、令和7年度から令和11年度までの「第2期小野市障がい者活躍推進計画」を策定するものです。

## 2 計画期間

令和7年度～令和11年度（5年間）

※計画期間内において、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。

## 3 その他

前計画の策定にあたっては、本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、また、計画の作成に係る検討体制に各任命権者及び障がいのある職員が参画しており、かつ、機関ごとに目標の達成度や取組の実施状況を把握できることから、以下の各任命権者が連名で計画を策定しました。

（市長部局、消防本部、議会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、公平委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、教育委員会）

第2期計画においても、上記内容を引き継ぎます。

また、本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、採用に関する目標について、合算して設定します。

## 4 障がい者雇用の現状

### ○本市における障がい者雇用率の推移

年度	法定雇用障がい者数の基礎となる職員数(※1)	雇用している障がい者の数(※2)	法定雇用人数	実雇用率(%)	法定雇用率(%)
2020年度	480人	12人	12人	2.5	2.5
2021年度	491人	12.5人	12人	2.55	2.6
2022年度	495.5人	12.5人	12人	2.52	2.6
2023年度	498人	12.5人	12人	2.51	2.6
2024年度	488人	14.5人	13人	2.97	2.8

※1 特例認定により、市長部局及び教育委員会の算定基礎職員数を通算。

※2 障がい者雇用率算定上の人数。

※3 毎年6月1日時点の数値。ただし、2020年度は10月1日時点の数値。

### ○本市における職場定着の状況

雇用している障がい者の平均勤続年数

雇用している障がい者の実人数	平均勤続年数
12人	2.0年

※令和6年6月1日時点

## 5 目標及び評価方法

### ①採用に関する目標

「各年度6月1日時点で法定雇用率を上回る」ことを目標とします。

令和8年7月1日に、法定雇用率が3.0%に引き上げられることが予定されており、現状の雇用率では法定雇用率を下回ることが見込まれるため、計画的な採用により、各年度の法定雇用率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、進捗管理していきます。(毎年6月1日時点の数値で評価します。)

### ②定着に関する目標

安心して働ける環境づくり等を通じ、「不本意な離職を極力生じさせないこと」を目標とします。

「不本意な離職」とは本人の責によらない職場環境への不適合を原因とする離職とします。

#### 【評価方法】

- ・毎年の年度末に定着状況を把握し、在職中の障がい者の定着状況を把握、進捗管理していきます。

## 6 目標達成に向けた取組

### ○組織体制の整備

- ・障がい者の雇用と安定を図るため、総務課長を障がい者雇用推進者に選任する。
- ・障がいのある職員の相談窓口として、人事係長を障がい者職業生活相談員に選任する。
- ・組織外の関係機関（兵庫労働局、職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間で情報を共有する。

### ○職務の選定及び創出

- ・現に勤務する障がいのある職員や今後採用予定の障がい者の能力や希望を踏まえ、適宜、面談や人事評価を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

### ○環境整備及び人事管理

- ・新規に採用した障がいのある職員については、定期的に本人及び所属長と面談を行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。（年3回以上）
- ・募集、採用にあたっては、特定の障がいに限定しない。
- ・時間単位の年次有給休暇や特別休暇及び病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
- ・障がいのある職員が配属されている部署を中心に、年に1回以上、兵庫労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の各種研修や講座の受講案内を行い、参加を募る。