

小樽市における障害者活躍推進計画

1 策定の趣旨

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。）等に基づき、障害を有する職員の採用や障害の特性に応じた人員配置等に努めてきましたが、令和元年6月に障害者雇用促進法が一部改正され、国及び地方公共団体が自ら率先して障害者を雇用するよう努めなければならないことが明示されるとともに、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成しなければならないこととされたため、令和2年4月1日から令和7年3月31日までを計画期間とする計画を策定し、障害を有する職員の活躍推進に向けた取組を進めてきました。

国及び地方公共団体の法定雇用率が令和6年4月1日から引き上げられたこと、及び令和8年7月1日から引き上げられることなどを踏まえ、令和7年4月1日から令和12年3月31日までを計画期間とする計画を策定し、障害を有する職員を含め全職員が能力を最大限発揮し、いきいきと活躍することができる職場の実現を目指し、引き続き取り組んでいきます。

2 策定主体

計画の策定主体は、小樽市長、小樽市議会議長、小樽市選挙管理委員会、小樽市代表監査委員、小樽市教育委員会、小樽市農業委員会、小樽市消防長、小樽市公営企業管理者及び小樽市病院事業管理者とし、各任命権者共同で計画を策定するものとします。

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、計画期間内であっても、毎年度取組状況等を把握・検証し、国の施策の動向等も踏まえ、必要に応じてこれを見直すことができるものとします。

4 計画の周知、点検及び公表

計画を策定又は変更したときは、職員労働組合に情報提供し、遅滞なく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ほか、市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、計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況について毎年度把握するなどの点検を行い、その結果を職員に周知するとともに、市ホームページで公表するものとします。

5 障害者雇用等の状況

(1) 障害者採用試験の実施状況

市長部局（消防吏員及び病院局医療技術職を除く。）では、正規職員の採用（事務職）において、障害（身体障害、精神障害及び知的障害）を有することを条件とした区分を設けて採用試験を実施し、採用しています。また、病院局に加え、令和7年度からは市長部局、教育委員会及び水道局においても、障害を有することを条件とした会計年度任用職員を募集し、任用しています。

(2) 障害者雇用率の状況

本市における令和7年6月1日現在の雇用率は、以下のとおりです。

任命権者（※1）	法定雇用率	職員数（※2）	障害者の数（※2）	障害者雇用率
市長	2.8%	875.5人	22.0人	2.51%
教育委員会	2.8%	180.0人	3.0人	1.67%
公営企業管理者	2.8%	80.5人	0.0人	0.00%
病院事業管理者	2.8%	461.0人	7.5人	1.63%

※1 法定雇用者数が1人以上の任命権者を掲載

※2 法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数及び障害者数

(3) 職場定着の状況

障害を有する職員の職場定着率（全任命権者合計）は以下のとおりです。

採用者	左記のうち採用後1年以内の離職者	採用1年後の定着率
2人（※）	0人	100.0%

※令和5年4月1日から令和7年4月1日までの採用者（正規職員）

6 障害者雇用の課題

本市では、市長部局（消防吏員及び病院局医療技術職を除く。）において正規職員を採用し、他任命権者へ出向する形式をとっていますが、近年は、障害を有する職員の採用において十分な人数を確保できず、法定雇用者数が1人以上の任命権者（小樽市長、小樽市教育委員会、小樽市公営企業管理者及び小樽市

病院事業管理者)において障害者の法定雇用率を下回る状況となっており、応募者数の確保や採用試験時の必要な配慮等の見直しが課題となっています。

また、採用した障害者である職員が長く継続して活躍できるよう、障害の状態に応じた配置先の検討、障害の特性に合わせた業務の割当て、障害者雇用に関する全職員の理解の促進、相談体制の整備など、働きやすい職場環境の整備に取り組む必要があります。

7 障害者の活躍推進に向けた目標

【採用に関する目標】

① 法定雇用者数1人以上の任命権者

○法定雇用率を上回る障害者雇用率を達成する

任命権者	法定雇用率	
	現状 (令和7年6月1日)	目標 (期限:令和11年6月1日)
市長	2.51%	3.0%以上
教育委員会	1.67%	3.0%以上
公営企業管理者	0.00%	3.0%以上
病院事業管理者	1.63%	3.0%以上

(評価方法) 毎年任免状況通報により把握・進捗管理する。

② 法定雇用者数1人未満の任命権者

○障害者雇用の推進に関する理解を促進する

(評価方法) 職員に対し、障害に係る情報提供を行い、障害に対する意識啓発を行う。

【定着に関する目標】

○障害を有する職員の採用1年後定着率を100%とする

(評価方法) 毎年任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握する。

8 障害者の活躍推進に向けた取組

障害を有する職員の活躍を推進するため、以下に掲げる取組を実施します。

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

【全機関】

- ① 障害者雇用推進者として、各任命権者において、職員の採用（非常勤職員を含む。）に関わる課長職にある者を選任（充て職）します。
- ② 障害者職業生活相談員の選任義務が発生したときは、速やかに選任し、選任された者（選任予定の者を含む。）全員が、北海道労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。
- ③ 障害者雇用推進者が窓口となり、障害を有する職員やその上司等からの相談を受け付け、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて総務部職員課と連携し、産業医との面談等の支援を図ります。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

【障害を有する職員が在籍している機関】

- ① 身体障害等により従来業務遂行が困難となった障害を有する職員から相談があった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。
- ② 新規採用時又は人事異動時その他定期的に面談を行い、障害を有する職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて業務の見直し等を検討します。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

【全機関】

- 各機関が連携し、予算の範囲内で、障害特性に配慮した障害者用トイレや手すりの設置などの施設の整備を推進します。
- 人事異動後の業務を円滑に進めるために、各職場に業務マニュアルの策定や引継ぎをしっかりと行うよう周知します。

【障害を有する職員が在籍している機関】

- 新規に採用した障害を有する職員が配属された機関については、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、これらの措置を講じるに当たっては、障害を有する職員からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施します。

② 募集・採用

【全機関】

- インターンシップの中で障害を有する学生から申出があった場合は、業務に支障のない範囲で積極的に受入れを行います。

【障害を有する職員が在籍している機関】

- 採用に当たり、障害を有する受験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害特性に応じた必要な配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないものとします。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定すること
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること
 - ・「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こと
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること

③ 働き方

【全機関】

時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇制度について、イントラネット等で周知し、必要な制度を利用できる環境を整えます。

④ キャリア形成

【障害を有する職員が在籍している機関】

各種研修の実施に当たっては、本人の希望に応じて研修を受講できるよう、研修受講に必要かつ合理的な配慮を行います。

⑤ その他の人事管理

【障害を有する職員が在籍している機関】

定期面談の設定及び必要に応じた随時面談の実施により、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じるとともに、障害を有する職員の状況把握や体調の配慮に努めます。

(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等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）及び「小樽市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障害者就労支援施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

以上のとおり、障害者雇用促進法に基づく計画を定めるものです。

令和8年3月

小樽市長

小樽市議会議長

小樽市選挙管理委員会

小樽市代表監査委員

小樽市教育委員会

小樽市農業委員会

小樽市消防長

小樽市公営企業管理者

小樽市病院事業管理者