

障がい者活躍推進計画

令和2（2020）年4月

大和市

策定にあたって

「健康都市」の実現を目指す本市では、基本目標の一つに「一人ひとりがいつまでも元気でいられるまちづくり」を掲げています。障がいのある方が地域の中で充実した社会生活を送るためにも就労は重要な要素であると考え、平成17年度以降、毎年身体障がい者を対象とした採用試験を実施するとともに、障がいを有する職員に対して、早出遅出勤務や休憩時間の弾力的な設定などを通じて働きやすい職場環境の整備を行うなど、積極的な取り組みを進めてきました。

令和元年6月に、「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。）」が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を策定することとされました。

こうしたことから、これまでの本市の取り組みや障がいを有する職員の採用状況等を踏まえ、「障がい者活躍推進計画」を策定しました。今後は、本計画に基づき、法定雇用率の確保を図るとともに、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向け、積極的に取り組んでまいります。

※本市における「障がい」の表記について

本市では、平成21年4月より人の状態を表したり、人を形容するなど人に関連して使用する場合は「がい」と表記し、法令や団体名などの固有名詞には、漢字で表記するものとしています。

1. 策定主体

計画策定にあたっては、任命権者ごとに目標の達成度および取組の実施状況を把握することができるため、連名で作成することとします。

<策定主体>

大和市長、大和市教育局、大和市議会議員、大和市選挙管理委員会、
大和市代表監査委員、大和市消防長、大和市農業委員会

2. 計画期間

本計画の期間は、令和2（2020）年度から令和6（2024）年度まで（令和2（2020）年4月1日～令和7（2025）年3月31日）の5年間とします。

3. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対し周知するとともに、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り組みの実施状況等についても、毎年度周知・公表します。

4. 大和市における障がい者雇用に関する現状・課題

(1) 障がい者の採用

本市における過去3年間の障がい者の雇用率^{*}は下表のとおりであり、引き続き、法定雇用率の達成に向けた取り組みが求められます。

※障がい者の雇用率…障害者雇用促進法等に定められた算定方法に基づく雇用率

年度（6/1 現在）	本市雇用率	法定雇用率
令和元年度	2.17%	2.5%
平成30年度	2.28%	2.5%
平成29年度	2.37%	2.3%

(2) 障がい者を有する職員の定着

過去10年間に採用した障がい者を有する職員（正規職員）は7人ですが、採用後6か月の定着率は100%であるものの、採用後1年の定着率は83%となっています。

5. 目標

(1) 障がい者の採用

令和6（2024）年度までの各年度において、本市における障がい者の雇用率を法定雇用率以上とな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・進捗管理します。

(2) 障がい者を有する職員の定着率

障がい者を有する職員の定着を目指し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

（評価方法）障がい者を有する職員の定着率を把握し、分析を行います。

6. 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

①障害者雇用推進者

以下のとおり、任命権者ごとに障害者雇用推進者^{*}を選任し、定期的に障がい者の活躍を推進するための体制を整え、情報共有を図ります。

大和市長：総務部人財課長
大和市教育委員会：教育部教育総務課長
大和市議会議長：議会事務局次長
大和市選挙管理委員会：選挙管理委員会事務局次長
大和市代表監査委員：監査事務局次長
大和市消防長：消防本部消防総務課長
大和市農業委員会：農業委員会事務局次長

※障害者雇用推進者…障害者雇用促進法第78条に基づき、任命権者ごとに選任することとされています。主な業務として、障がい者の雇用促進及び継続を図るため、施設又は設備等の整備、障害者採用計画の作成及び実施などがあります。

②相談体制

障がいを有する職員の相談窓口を総務部人財課に設定しており、イントラネットへの掲載等により職員に周知します。

(2) 障がいを有する職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいを有する職員を採用した場合や、身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合等は、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。

(3) 障がいを有する職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

①職務環境

従来と同様、障がいを有する職員からの要望を踏まえ、就労支援機器（拡大読書器等）の購入を検討します。

②募集・採用

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
- ・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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

③働き方、キャリア形成

早出遅出勤務や休憩時間の弾力的な設定など柔軟な時間管理制度の利用を促進します。また、障がい者を有する職員の希望等を踏まえ、派遣研修等を通じた実務能力の向上等を図ります。

④その他の人事管理

障がい者を有する職員からの要望に基づき、保健師や産業医を交えた面談を随時行い、状況把握や体調配慮を行います。

(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」に基づき策定した「大和市障がい者就労支援施設等からの物品等の調達推進方針」に基づいて、障がい者就労施設等からの物品の調達の推進に努めます。