

障がい者活躍推進計画

令和7年4月

大和市

策定にあたって

「みんながつながる健幸都市やまと」の実現を目指す本市では、その実現に向けて7つの目標を設定しており、その中に「いつまでも元気でいられるまち」「みんなが支え合うまち」を掲げています。障がいのある方が地域で健幸な生活を送るには、「就労」は重要な要素であり、一人ひとりが能力を有効に発揮できることは、より充実した社会生活を営むことにつながると考えられます。

令和元年6月の「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。）」の改正に伴い、本市では令和2年4月に「障がい者活躍推進計画」を策定し、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て、取り組んでまいりました。

令和7年3月をもって計画期間が終了となることに加え、令和4年の障害者雇用促進法の改正により、令和5年4月より事業主の責務に、適当な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たことを踏まえ、このたび次期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く、また、全ての職員が支え合える職場づくりに向けて、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7年度から令和11年度まで（令和7年4月1日～令和12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5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

※毎年度6月1日現在の雇用率を記載しています。令和6年度以外は、6月1日以降の採用活動等により、当該年度内に法定雇用率を達成しています。

年度 (6/1 現在)	本市雇用率	法定雇用率	備考
令和6年度	2.54%	2.8%	—
令和5年度	2.32%	2.6%	令和5年12月1日 雇用率達成
令和4年度	2.49%	2.6%	令和4年12月1日 雇用率達成
令和3年度	2.51%	2.6%	令和3年12月1日 雇用率達成
令和2年度	2.42%	2.5%	令和2年12月1日 雇用率達成

(2) 障がいのある職員の定着

①正規職員

過去 10 年間に採用した障がいのある正規職員は 6 人です。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 83.3%となっています。

②任期付職員

令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 4 月 1 日に採用した障がいのある任期付職員は 6 人です。採用後 6 か月の定着率は 83.3%、採用後 1 年の定着率も 83.3%となっています。

※令和 5 年 4 月 1 日付障害者雇用促進法の改正に伴い、令和 5 年 4 月 1 日以降に採用した任期付職員の定着率についても計画に記載します。

5. 目標

(1) 障がい者の採用

令和 11 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) 障がいのある職員の定着率

障がいのあ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) 障がいのあ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。

※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。

【障害者雇用推進者一覧】

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

②相談体制

障がいのある職員の相談窓口を総務部人財課に設定しています。人財課職員は労働局が行う障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、障害者職業生活相談員として、適切に相談を受けられる体制を整えます。

また、相談窓口についてイントラネットへの掲載等により職員に周知します。

(2) 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいのあ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場合等は、障がい特性に応じ、必要な合理的配慮とともに、職務の選定及び創出について検討します。

(3) 障がいのあ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

障がいのある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

③働き方

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。

④職業能力の開発及び向上

障がいのある職員へのヒアリングから、研修等の受講環境に課題があることがわかりました。研修の受講を希望する職員が障がいを理由に、研修の受講を諦めることがないように検討を行います。

具体的には、障がいのある職員が希望する研修内容を把握するとともに、研修会場の検討や座席表の工夫、集合研修以外の研修形態の導入など、研修受講にあたり必要な合理的配慮を検討し、希望に応じて受講できるよう努めます。

また、自己啓発等のための学習動画プラットフォームの導入など、職場で受講する研修以外にも、各自の希望や意欲に応じた学習機会を確保することで、自発的な学習を通じ、職業能力の開発及び向上に向けて取り組める環境を整えます。

⑤その他の人事管理

障がいのあ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。