

大和高田市障害者活躍推進計画

令和7年4月1日

大和高田市市長
大和高田市議会議長
大和高田市選挙管理委員会
大和高田市代表監査委員
大和高田市公平委員会
大和高田市農業委員会
大和高田市固定資産評価審査委員会
大和高田市教育委員会

大和高田市における障害者である職員の活躍の推進に関する計画（以下「本計画」という。）は、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の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「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、大和高田市市長、大和高田市議会議長、大和高田市選挙管理委員会、大和高田市代表監査委員、大和高田市公平委員会、大和高田市農業委員会、大和高田市固定資産評価審査委員会、大和高田市教育委員会が策定する障害者活躍推進計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

2. 障害者雇用に関する課題

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないとされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されている。本市においても令和2年4月1日に障害者活躍推進計画を策定し、令和5年度に障害者対象の募集・採用を行う等、障害者の活躍推進を進めてきたところである。障害者である職員の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員が活躍できるよう、大和高田市全体を挙げて更なる体制整備や各種取組を行うことが必要である。

3. 目標

①採用に関する目標

【実雇用率】各年度6月1日時点の法定雇用率以上

(参考)

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
国、地方公共団体の 法定雇用率	2. 8%	2. 6%	2. 6%	2. 6%	2. 50%
大和高田市の 障害者雇用率	2. 17%	1. 99%	2. 60%	2. 4%	2. 44%

※法定雇用率：令和8年7月1日～ 3. 0%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

②定着に関する目標

公共職業安定所における相談事業を活用し、不本意な離職者を極力生じさせない

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【ワーク・エンゲージメント】前回の基準を上回る

(評価方法) 在籍している障害者である職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理

4. 取組内容

①障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面 ○障害者雇用推進者として企画政策部長、教育委員会事務局長を選任する(令和元年9月6日に選任済)。

○組織全体で継続的に障害者の活躍を推進するため、障害者活躍推進委員会を人事課に設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

○組織内の人的サポート体制(障害者職業生活相談員)を整備する。

○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

○状況に応じ、公共職業安定所における合理的配慮の提供を含む職務環境の整備や雇用管理等の相談を活用する。

(2) 人材面 ○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)全員に

について、奈良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させる。

○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は奈良労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行ができる職務の選定及び創出について検討する。

③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、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。

○募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・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。

○採用時にナビゲーションブック等を活用し、特性や必要な配慮を正確に聞き取りと共に、本人の同意を得たうえで、配慮事項の共有を行う。

5. 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く障害者就労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する。