
東大和市障害者活躍推進計画

令和3年3月

東大和市

1 計画策定の目的

令和元年6月、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。）の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害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、「障がい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」を策定し、公表することが義務付けられました。

障害者の雇用について、東大和市においては平成28年から法定雇用率を下回っており、令和元年からは若干の改善は見られましたが、引き続き下回っている状況です。

このような状況を踏まえ、法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を策定します。

2 任命権者

東大和市長【市】

東大和市教育委員会【教育】

東大和市議会議長【議会】

※1. 計画は、地方公共団体の任命権者ごとに作成することとされていますが、本市では、計画の作成までに、各任命権者及び各実施機関の障害者等が参画し、更には計画に基づく目標の達成度や取組の実施状況を一つの実施機関（市長部局）で把握できることから、当該任命権者の連名による計画としています。なお、この計画は、各実施機関の職員を対象とします（会計年度任用職員を含む）。

※2. 職員採用及び雇用管理は市長部局の任命権者である東大和市長が一体的に行っているため、合算して目標を設定します。

※3. 取組については、各任命権者が実施するものをまとめて記載しています。

※4. 選挙管理委員会及び監査委員事務局は常時雇用されている職員の人数が5名未満のため、【市】に含めます。

3 計画の期間

令和3年3月1日 ～ 令和8年3月31日

4 障害者雇用に関する課題

本市では、平成26年から職種の区分を設け、身体障害のある人を対象とした採用試験を毎年度実施し、積極的な採用活動を行ってきました。しかしながら、令和2年6月1日現在、教育委員会を含めた市全体での障害者雇用率は2.40%となっており、必要となる障害者人数は満たしているものの、法定雇用率（2.5%）を下回っていることから、他の部局を含めた障害者採用の更なる促進が引き続き必要となっています。

5 目標

① 採用に関する目標

実雇用率（各年6月1日時点）を各年度当該年6月1日時点の法定雇用率以上とします。

【評価方法】毎年、東京労働局に提出する「障害者任免状況通報書」により把握します。

② 定着に関する目標

障害のある職員が円滑に職場に馴染み、やりがいを持って働ける環境づくりを促進し、不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

【評価方法】毎年、東京労働局に提出する「障害者任免状況通報書」の作成時に、人事記録をもとに前年度採用者の定着状況を把握します。

③ キャリア形成に関する目標

本人の希望も踏まえつつ、様々な職務経験を重ねられるよう、必要に応じて積極的に人事異動を行います。

【評価方法】毎年、東京労働局に提出する「障害者任免状況通報書」の作成時に、人事記録をもとに人事異動の件数を把握します。

6 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備【市】

① 組織面

- ・障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任します（令和元年11月25日選任済）。
- ・障害者職業生活相談員を選任します（令和元年11月25日選任済）。
- ・総務部職員課人事研修係を障害者雇用推進事務局として定め、取組を推進します。

② 人材面

- ・障害者職業生活相談員に選任された者全員について、東京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ます。
- ・障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省や東京労働局が開催する講座等の受講案内を行い、参加を募ります。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出【市】

- ・現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務整理表や組織内の調査等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。
- ・新規採用又は部署異動その他適切な時期に面談を行い、障害者と職務の適切なマッチングができているかの点検を行います。

(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【市・教育・議会】

- ・障害者からの要望を踏まえ、環境整備を行います。
- ・障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します。
- ※なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- ・希望する障害者については、所属課内で障害の内容について共有します。
- ・様々な障害について、職員の理解・啓発に努めます。

② 募集・採用【市】

- ・募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障害を排除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。

③ 働き方【市・教育・議会】

- ・年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

④ キャリア形成【市・教育・議会】

- ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施します。

⑤ その他の人事管理【市・教育・議会】

- ・定期的な所属長等との面談の実施や日頃の声掛けにより、障害者である職員の状況の把握と体調管理に努めます。

(4) その他【市・教育・議会】

- ・「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」に基づく障害者就労施設等への発注等について、予算の適切な使用、契約における経済性、公正性及び競争性に留意しつつ、推進し、障害者の活躍の場の拡大を図ります。

参考資料

実雇用率の推移

年	実雇用率	法定雇用率
令和3年		2.6%
令和2年	2.40%	2.5%
令和元年	2.15%	2.5%
平成30年	1.89%	2.5%
平成29年	1.89%	2.3%
平成28年	1.89%	2.3%