

東大和市障害者活躍推進計画



令和8年3月

目次

第1章 概要

- 1 趣旨
- 2 計画期間
- 3 根拠法令
- 4 策定の主体

第2章 目標

第3章 具体的な取組

- 1 障害者の活躍を推進するための環境整備
- 2 障害者の活躍を推進するための人事管理
- 3 その他

第4章 参考資料

第1章

概要

1 趣旨

障害者の雇用について、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、障害者の雇用の促進等に関する法律第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 計画期間

令和8年度から令和17年度までの10年間

※必要に応じて、随時見直しを行います。



第1章

概要

3 根拠法令

障害者の雇用の促進等に関する法律

【公布日】

昭和35年7月25日公布

【目的（第1条）】

この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

【障害者活躍推進計画の作成等（第7条の3第1項）】

国及び地方公共団体の任命権者(委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。)は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関(当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。)が実施する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(以下この条及び第78条第1項第2号において「障害者活躍推進計画」という。)を作成しなければならない。

第1章

概要

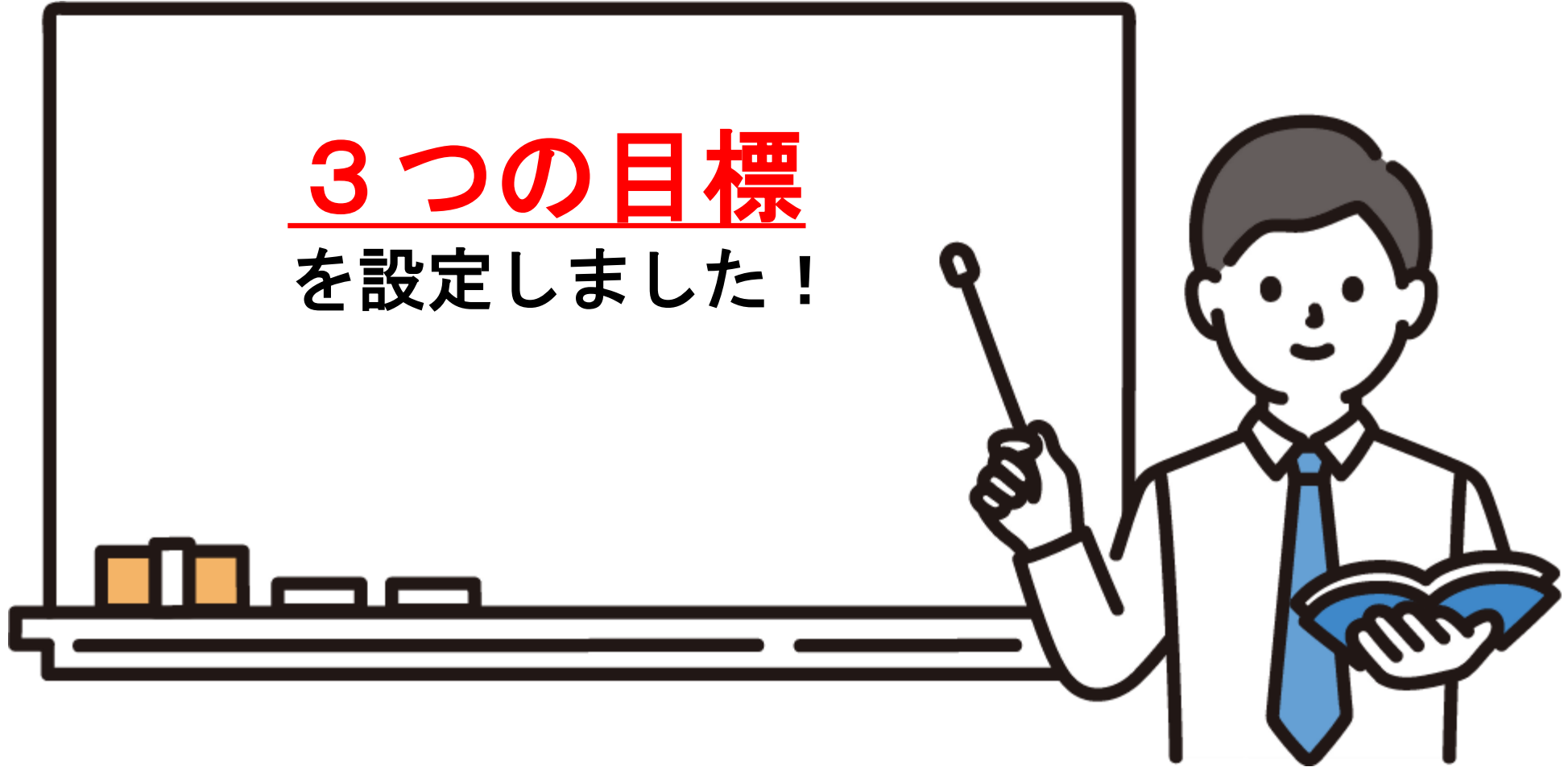
4 策定の主体

東大和市長
東大和市議会議長
東大和市教育委員会

※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、当市では、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）。

※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人未満のため、市長部局に含めます。

3つの目標
を設定しました！



第2章

目標

①障害者雇用率（各年6月1日時点）を法定雇用率以上とします。

☞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障害のある職員がやりがいを持って働ける環境づくりを促進し、不本意な離職者を生じさせないように努めます。

☞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障害のある職員においても、様々な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。

☞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。

目標を達成するために、
次の取組を実施します。



第3章

具体的な取組

1 障害者の活躍を推進するための環境整備

- ①職員の募集・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。
 - ・介助者なしで通勤及び業務遂行できること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。
- ②障害者からの要望を踏まえ、環境整備を行います。
- ③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。
- ④各種休暇の利用を促進します。

第3章

具体的な取組

2 障害者の活躍を推進するための人事管理

- ①障害者雇用推進者として政策経営部人事課長を選任します。
- ②障害者職業生活相談員を選任します。
- ③政策経営部人事課人事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。
- ④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。
- ⑤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。



第3章

具体的な取組

- ⑥様々な障害について、職員の理解・啓発に努めます。
- ⑦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。
- ⑧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把握と体調管理に努めます。



3 その他

- ①「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。

第4章

参考資料

【実雇用率の推移】

年	実雇用率	法定雇用率
令和8年	—	3.0%
令和7年	2.71%	2.8%
令和6年	2.80%	2.8%
令和5年	2.36%	2.6%
令和4年	2.49%	2.6%
令和3年	2.11%	2.6%