

大和町・大和町教育委員会 第2期障がい者活躍推進計画

1 趣旨

大和町及び大和町教育委員会で働く全ての職員が、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「障害者雇用促進法」という。)第3条に掲げる基本的理念の理解を深め、障がいのある職員一人ひとりが意欲と能力を十分に発揮し、活躍できる場の拡大を図るとともに、全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組むため、第2期となる「障がい者活躍推進計画」を策定します。

なお、本町においては、障害者雇用促進法に基づく特例認定を受け、町長部局と教育委員会部局の雇用率を合算して算定しているほか、実質的にも一体的な人事管理を行っています。そのため、第1期計画における一体的な評価・検証の実績を踏まえ、本計画からは両部局の計画を同一の文書にまとめた「大和町・大和町教育委員会 障がい者活躍推進計画」として連名で策定し、全庁一丸となって障がい者の活躍推進に取り組みます。

2 計画の期間・見直し

(1) 計画期間

計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

(2) 計画の見直し

計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 本町の現状、課題等

(1) 障害者雇用促進法第6条には、「地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する」よう努めなければならないと規定されており、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも法定雇用率が高く設定されています。また、地方公共団体の法定雇用率は段階的に引き上げられており、令和6年4月からは2.8%、さらに令和8年7月からは3.0%となります。

本町では、平成8年度以降、障がい者を対象とした採用は行っていないが、障がいのある職員の定着に取り組み、障害者雇用促進法第38条第1項に規定する法定の障がい者雇用率を上回る雇用率で推移しています。

【大和町の障がい者雇用の状況（各年6月1日現在の障害者任免状況通報から）】

区分		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
障がい者の法定雇用率		2.6%	2.6%	2.6%	2.8%	2.8%
雇用義務人数※1		6人	4人	6人	7人	7人
大和町	算定人数 ※2	4人(3人)	6人	10人(6人)	12人(7人)	10人(6人)
	実雇用率	1.59%	2.44%	3.94%	4.60%	3.77%

※1 平成31年度から、障害者雇用促進法第42条第1項の規定に基づく特例認定を受けているため、大和町と大和町教育委員会の職員数を合算しています。

※2 算定人数は、重度身体障害者（身体障害者障害程度等級が1級または2級）等は、1人につき2人と算定します。また、勤務時間が週20時間未満の非常勤職員は1人につき0.5人と算定します。

(2) 平成28年9月に障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領（平成28年大和町訓令第10号）を定め、職員による障がい者に対する不当な差別的な取扱いの禁止や、障がい者に対する合理的な配慮の提供を行うことを義務付けています。

(3) 令和6年度に実施した障がいのある職員（7名）を対象としたアンケート結果からは、大和町に就職し、働いていることに関する全体的な評価として、「満足」「やや満足」の回答の割合を合わせると86%に達し、全体としては高い満足度が得られています。

個別項目においても、「現在の仕事内容」「現在の仕事の業務量」「職場内の移動スペース、動線の確保」「相談体制の整備」「勤務する上での障がい特性に配慮した業務分担」「勤務する上での障がい特性に配慮した通院の理解」について、「満足」「やや満足」を合わせた回答が半数を超えました。

一方で、全体評価において「どちらでもない」が14%あることや、質問全般において「どちらともいえない」と回答している割合が多い状況も見受けられます。障がいの特性に応じた働きやすい職場環境づくりに向けて、潜在的なニーズを把握し、さらに踏み込んだ配慮と改善の取組みが求められています。

【職場の労働環境・仕事の満足度に関するアンケート結果】

設問項目	回答割合				
	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
大和町に就職し、働いていることの全体評価	57%	29%	14%	－	－
仕事の内容	43%	29%	28%	－	－
仕事の業務量	57%	－	43%	－	－
職場内の休憩スペースの確保	29%	14%	43%	14%	－
職場内の移動スペース、動線の確保	14%	43%	43%	－	－
障がいの特性に応じた就労支援機器等の整備	29%	14%	57%	－	－
相談体制の整備	71%	29%	－	－	－
障がい特性に配慮した業務分担	57%	14%	29%	－	－
障がい特性に配慮した勤務時間	43%	－	57%	－	－
障がい特性に配慮した支援者の配置	29%	－	71%	－	－
障がい特性に配慮した通勤支援	29%	14%	57%	－	－
障がい特性に配慮した通院の理解	86%	－	14%	－	－

4 計画目標

(1) 採用に関する目標

(目標)

毎年6月1日時点において、段階的に引き上げられる障がい者の法定雇用率（令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%）に基づく障がい者雇用者数以上の雇用を達

成・維持します。

(評価方法)

障害者雇用促進法第40条第1項の規定による「障害者である職員の任免に関する状況の通報」において毎年確認します。

(2) 働くことの満足度に関する目標

障がい者である職員が本町に就職し、働いていることの全体的な評価として満足を得ている割合100%の達成を目指します。

(評価方法)

毎年、対象となる職員(任期の定めのある職員を含む。)に対して、職場の満足度に関するアンケートを実施して確認します。(大和町で働いていることの全体的な評価として「満足」、「やや満足」と回答した割合を確認)

5 取組みの内容

(1) 庁内推進体制の整備と意識啓発

- ①総務課長を障害者雇用推進者に選任し、職員に対して計画の周知を図るとともに、新規採用職員に対しては、障がいに対する理解を深めるための研修機会を設けるなど、障がい者雇用促進のための意識の向上、啓発を行う取組みを推進します。
- ②障がいに対する理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、総務課に障害者職業生活相談員を配置します。また、障害者職業生活相談員は、必要な知識を深めるための研修を受講します。
- ③障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理職等からの相談(合理的配慮の提供に関する相談を含む)を受け付ける窓口を総務課に設置します。
- ④一緒に働く職場(配属先)の職員や管理職に対して、障がい特性や合理的配慮に関する情報提供・助言を行い、特定の職員に負担が偏らない「職場全体でのサポート体制」の構築を図ります。
- ⑤管理職が一堂に会して開催する庁議の場において、毎年度、計画の取組み状況の評価検証、計画見直しの検討等を行います。また、取組み状況や目標に対する実績等については、ホームページなどで公表します。
- ⑥毎年、障がいのある職員に対するアンケートを実施し、本計画に基づく取組み等の達成状況の評価を行うとともに、意見等を本計画の取組みに反映します。

(2) 安心して働ける職場環境の整備

- ①執務室内を安全に移動するために必要な動線の確保、休憩やクールダウンに必要なスペース、椅子を確保するなど、障がいの特性に配慮した執務環境の改善に努めます。
- ②障がいのある職員の要望を踏まえ、職務能力の発揮に必要な就労支援機器(音声認識ソフトや画面読み上げソフトなどのICT機器、コミュニケーションツール等)の導入・活用を推進します。

- ③障がいのある職員が能力を発揮できる職務を創出するため、大和町の各課所管業務の中から、身体・知的・精神・発達などの障がい特性に応じた職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行います。
- ④ 週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の短時間勤務や、時差出勤、テレワークなど、障がいの特性や体調の波に合わせた「多様で柔軟な働き方」の導入・活用を検討します。
- ⑤災害時において、障がいのある職員が安全に避難できるよう、個々の特性に応じた情報伝達方法や避難誘導體制の確認・配慮に努めます。

（３）障がいの特性に配慮した人事管理とキャリア形成支援

- ①人事評価における定期の面談や随時面談に合わせて、障がいのある職員の体調面、勤務状況の把握を行います。また、働きやすい職場環境を確保するため、本人との「建設的対話」を通じた合意形成を図り、過重な負担とならない範囲で適切な合理的配慮の提供に努めます。
- ② 職員意向調査や面談等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を丁寧に把握します。特にアンケート等で表れにくい潜在的な課題や要望を汲み取り、職員の希望も踏まえた事務分担、職場配置などに配慮します。
- ③障がいのある職員の意欲と能力に応じたキャリア形成を支援するため、本人の希望や適性を踏まえた研修受講の機会確保や、職務の拡大（ステップアップ）に努めます。
- ④定期的な通院や治療のための休憩が必要である場合など、仕事との両立を支援するための休暇制度等を周知し、障がいのある職員の状態に応じて、適切に運用します。
また、ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、職員全体の年次有給休暇等の取得を促進します。
- ⑤ 障がいのある職員の定着の状況を把握し、障がいを理由とする離職（任期がある場合は、任期途中の離職）を極力生じさせないよう定着に努めます。必要に応じて、地域の就労支援機関や医療機関等と連携した定着支援を図ります。
- ⑥障がい者向けの職員募集及び採用にあたっては、以下の取扱いを行わないものとします。
 - ア 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - エ 「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。
 - オ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

6 その他の障がい者の活躍推進に関すること

- （１）障がいの特性に応じて能力を発揮できる業務等（５ 取組みの内容（２）③に掲げる障がい者が能力を発揮できる職務として選定及び創出した業務）を用意し、障がい者が大和町での職場実習を希望する場合は、積極的に受け入れるものとします。

- (2) 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（平成24年法律第50号）に基づき、障がい者就労施設等からの物品調達、業務委託等を積極的に行うため、毎年度、全庁的な調達方針及び目標額を定めて取り組み、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。