

# 陸前高田市障がい者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月

陸前高田市  
陸前高田市教育委員会

## 目次

### 第1章 計画策定にあたって

- 1 策定趣旨 1

### 第2章 計画概要

- 1 策定主体 2
- 2 計画期間 2
- 3 計画の対象者 2
- 4 周知・公表 2
- 5 障がい者雇用に関する課題 2

### 第3章 目標

- 1 採用に関する目標 3
- 2 定着に関する目標 3

### 第4章 取組内容

- 1 障がい者の活躍を推進する体制整備 4
- 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・マッチング 4
- 3 その他 5

# 第1章 計画策定にあたって

---

## 1 策定趣旨

本市では、東日本大震災からの復興にあたり、「誰一人取り残さない社会の実現」というSDGs<sup>※1</sup>が掲げる目標に沿った、誰もが多様性を認め合って個性を持つ一個人として尊重されることを理念とする「ノーマライゼーションという言葉のいないまち」<sup>※2</sup>の実現を目指しており、障害者の雇用の推進に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備などに取り組んでまいりました。

令和元年6月には、障がい者の雇用を一層促進することを目的として、障害者雇用促進法が一部改正され、国及び地方公共団体が自ら率先して障がい者を雇用するよう努めなければならない旨が明示されるとともに、国及び地方公共団体の任命権者は、「障がい者雇用推進計画」を作成し、障がい者の活躍の場を拡大するための取組を推進していくこととなりました。

これを受け、本市においては、令和2年6月に「障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて、その能力を最大限発揮することができる職場環境づくりを進めています。

---

<sup>※1</sup> 「Sustainable Development Goals」の略称であり、2015年9月の国連サミットで採択され、国連に加盟する193の国と地域が、2016～2030年の15年間で達成するために掲げた「持続可能な開発目標」。

<sup>※2</sup> 障がいのある人もない人も、誰もが住みやすいまちを目指して陸前高田市が掲げるビジョン。

## 第2章 計画概要

---

### 1 策定主体

本計画は任命権者ごとに策定する必要があることから、陸前高田市と陸前高田市教育委員会において計画を策定します。

なお、障がい者を有する職員の活躍推進に向けた取組の効果的な推進や雇用管理の観点から、陸前高田市教育委員会と連名で計画を策定します。

### 2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

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

### 3 計画の対象者

本計画において対象となる障がいのある職員は、障害者雇用促進法第2条第1号の障がい（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）その他の心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な職員をいう）のある職員とします。

### 4 周知・公表

計画を策定又は変更したときは、庁内グループウェアへの掲載等により全ての職員に周知するほか、市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、計画に基づく取組の実施の状況や数値目標の達成状況等についても、周知・公表します。

### 5 障害者雇用に関する課題

令和6年6月1日現在の障がい者雇用率は、1.38%であり、法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者（身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者）の数が3人となっており、法定雇用率（2.80%）に達していません。早期に法定雇用率を達成するため、採用活動を積極的に実施していく必要があります。

なお、本市においては、実雇用率の算定において特例認定<sup>※3</sup>を受けているため、採用に関する目標については、教育委員会と合算して設定します。

---

<sup>※3</sup> 地方公共団体の機関（A）及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関（B）の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすもの。

### 第3章 目標

#### 1 採用に関する目標

項目	内容
目標	各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率の達成
評価方法	毎年の任命状況通報により把握及び評価

(参考) 実雇用率及び法定雇用率の推移

	R2	R3	R4	R5	R6
実雇用率	2.09%	3.17%	3.19%	3.19%	1.38%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%
法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者数	0人	0人	0人	0人	3人

#### 2 定着に関する目標

項目	内容
目標	不本意な離職者を極力生じさせない
評価方法	年の任免状況通報の際、前年度採用者の定着状況の把握及び評価

## 第4章 取組内容

---

### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

- (1) 障害者雇用促進法第78条第1項に基づき、障がい者雇用推進者として総務部総務課長を選任し、全庁的な取組を推進します。
- (2) 市長部局及び教育委員会事務局の人事担当者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、各年度の進捗状況や今後の取組を確認・協議し、本計画に掲げる取組を推進します。また、障がいを有する職員の参画についても、広く呼びかけを行い、意見を取組内容に反映させます。なお、構成員については、必要に応じて関係所属職員を追加できるものとします。
- (3) 「障がい者職業生活相談員」を選任するとともに、産業医や公共職業安定所等の関係機関と連携を図り、相談体制を整備します。「障がい者職業生活相談員」は、障がいを有する職員を適切に支援するため、岩手県労働局が開催する「障がい者職業生活相談員資格認定講習」を受講するものとします。
- (4) 全ての職員を対象に、eラーニング受講の呼びかけ、啓発資料の配布等により、障がいの特性や多様性の理解を深めます。

### 2 障がい者の活躍を推進するための人事管理・環境整備

- (1) 職員の募集及び採用にあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえ、適切な対応を行います。
- (2) 従来の障がい者採用選考に加え、会計年度任用職員としての障がい者採用を進めるとともに、当該職員の意欲、能力等に応じた正規職員へのステップアップの取組を実施します。
- (3) 障がいを有する職員の所属長は、必要に応じて随時面談を実施し、職員の希望等を踏まえ、各種研修等への参加を通じ、実務能力や専門性の向上を図ります。また、人事異動にあっては、障がいの特性や能力等を考慮し、業務との適切なマッチング等を図ります。
- (4) 障がいを有する職員から相談があった場合は、「障がい者職業生活相談員」や関係機関と連携を図り、適切な対応を行います。

- (5) 障がいの特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、休憩室等の施設整備について、過剰な財政負担とならない範囲で整備に努めます。障がいにより通勤手段が限られる職員については、庁内駐車場の確保など障がいの状況に応じ配慮を行います。
- (6) 全ての職員に対し、年次有給休暇や各種休暇制度の取得を促進します。

### 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（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注や清掃等の委託業務を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を図ります。