

丸亀市障がい者活躍推進計画

1. 目的

丸亀市の障がい者雇用率は、令和6年6月1日現在2.91%であり、法定雇用率である2.8%を達成しておりますが、障がい者雇用率の達成に向けては、障がい者の新規採用や会計年度任用職員の任用はもとより、障がい者の職場の定着への対応も重要であります。

このため、本計画に則り、法定雇用率の達成を目指すとともに、障がいのある職員の定着や活躍に向けた取組をより一層推進し、その能力を十分に発揮できるよう働きやすい職場づくりに取り組むことといたします。

2. 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年間とします。

3. 目標

①採用に関する目標

実雇用率を（各年度）当該6月1日時点の法定雇用率以上とします。

評価方法は、毎年任免状況通報により把握・進捗管理します。

②定着に関する目標

障がいのある職員が安心して働き続けることができる職場づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要であり、そのため不本意な離職者を極力生じさせないこととします。

4. 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

①「障害者雇用推進者」の選任

市長公室長を障害者雇用推進者として選任し、全庁的に取り組みを推進します。（令和2年4月1日に選任済）

②全庁的な推進体制

各部署における障がい者雇用の進行管理や、実施体制の検証を行う機会として総務課長会を活用することとします。

③関係機関との連携

香川労働局、ハローワーク丸亀などの関係機関と連携し、関係者間で支援状況等を共有します。

④相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる職員等が相談できる窓口を職員課内に設置し、相談者等の意向も踏まえて、必要に応じて産業医とも連携を図ります。

⑤障がい理解の促進

人権研修や新採職員研修等において、障がいに係る内容のものについてもテーマとし、全職員の障がい理解を推進します。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①環境整備

イ. 現在の本庁舎は、ユニバーサルデザインを取り入れ、障がい者が利用しやすい環境に配慮していますが、障がい者からの要望等を踏まえ、必要な措置を講じます。

ロ. 新規に採用した障がい者については面談等を行い、より必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

ハ. 措置を講じるに当たっては、障がい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ていきます。

②募集・採用

イ. 一般職員の募集と併せて、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。

ロ. 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や業務選定などを工夫し応募者の負担軽減を図ります。

ハ. 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 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

勤務時間の柔軟な時間設定や、時間単位の年次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

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

⑤その他の人事管理

イ. 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

ロ. 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置について、可能な限りの措置を行います。

ハ. 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいいます。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

ニ. 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

(3) 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。