

# 亀山市職員障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年3月

亀山市

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく亀山市職員障がい者活躍推進計画を、ここに策定し公表します。

令和2年4月1日

亀山市長

## 目 次

1	策定の背景と趣旨	・・・	1
2	現状と課題	・・・	1
3	計画内容に関する基本的な事項	・・・	2
	(1) 計画期間		
	(2) 職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標		
	(3) 実施しようとする職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期		
	(4) 計画の見直し		
4	計画における取組の内容に関する具体的な事項	・・・	3
	(1) 活躍を推進する体制整備		
	(2) 活躍の基本となる職務の選定・創出		
	(3) 活躍を推進するための環境整備・人事管理		
5	その他	・・・	3

## 1 策定の背景と趣旨

障がい者雇用を進めるには、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要であり、障がいのある人の活躍の推進が必要となります。障がいのある人の活躍とは、障がいのある人一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がいのある人が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要となります。

そこで、令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」といいます。）」が一部改正され、地方公共団体が障がいのある職員が有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者活躍推進計画作成指針に則して、障がい者活躍推進計画の作成が義務付けられました。

本市では、平成28年4月から障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律が施行されたことに伴い、障がいがある人もない人も共に生きる社会を作ることを目指して、職員が適切に対応するための要領を定め、管理職や新規採用職員への研修等を通じて、障がいに対する理解を深めてきました。また、平成30年3月には、第2次亀山市障がい者福祉計画を策定し、障がいのある人が住み慣れた地域の中で生活を継続するとともに、障がいのある人とつながり・支えあい、ともに喜びを感じながら、自分らしい生活を送ることができるまちを目指し、「生涯にわたり自分らしく活動ができ、共感と共生ができるまち」を基本理念に掲げ取組を行っています。

今後、障がいのある人の雇用を推進し、障がいのある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組み、障がいのある人の活躍の場の拡大を進めるため、亀山市職員障がい者活躍推進計画（以下「計画」といいます。）を策定します。

## 2 現状と課題

本市における令和元年度の障害者雇用率制度の法定雇用率は、2.5%であり、法定雇用率は達成しています。今後、令和3年4月まで、法定雇用率の引上げが行われることを踏まえ、採用について検討する必要があります。

また、障がいのある職員の相談については、定期的な面談等を実施することにより、職場環境等に必要な配慮等を把握し、障がいのある職員の活躍の場の拡大に繋げて行く必要があります。相談された内容によっては、関係部署との連携を図りながら継続的な取組を進めていく必要があります。

### 3 計画内容に関する基本的な事項

#### (1) 計画期間

本計画の計画期間は、「令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間」とします。

#### (2) 職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

##### ア 採用に関すること

採用に関する目標においては、法第37条第2項における対象障がい者を対象とし、目標を次のとおりとします。

各年6月1日時点において、法定雇用率以上を目標に設定します。

##### イ 定着に関すること

定着率については、正規職員・非常勤職員（会計年度任用職員）を区別して実績を集計し、整理・分析する必要があるため、目標を次のとおりとします。

不本意な離職を極力生じさせないを目標に設定します。

具体的には、「正規職員は、1年未満の離職者をなし」

「非常勤職員は、6ヶ月未満の離職者をなし」とします。

#### (3) 実施しようとする職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

ア 採用に関する目標については、毎年6月1日時点において、任免状況通報により、法定雇用率の把握とともに、進捗状況の管理を行います。

イ 定着率に関する目標については、計画期間の開始日以降に採用した職員の6か月及び1年の定着率について整理・分析することで、不本意な離職を極力生じさせないようにし、定着率の向上を目指します。

#### (4) 計画の見直し

計画期間内において、毎年度、取組状況等を把握・検証し、他の計画との整合を図りながら、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 4 計画における取組の内容に関する具体的な事項

### (1) 活躍を推進する体制整備

- ア 障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、法第78条の規定に基づき障害者雇用推進者として総務課長を選任し、同条の規定に基づく業務を行います。
- イ 令和2年度中に、本計画の実施状況の点検・見直しを行うための障がい者雇用を推進するためのチームを設置し、原則として年1回以上会議を開催します。また、計画の点検・見直しにおいては、障がいのある職員の意見を求めます。
- ウ 障害者職業生活相談員を選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談等、指導を行います。
- エ 障がいのある職員が相談しやすくなるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、産業医への面談を含め、相談できる体制を確保します。相談方法については、グループウェアシステム等により周知します。

### (2) 活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出を行います。

### (3) 活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ア 職務環境

障がい者特性に配慮した職務環境については、自己申告制度を活用する等、障がいのある職員に対して定期的な面談を実施し、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。

#### イ 募集・採用

募集・採用に当たって特定の障がいのある人を排除する等、障がいの特性によって不適切な取扱いは行いません。

## 5 その他

「国等による障害者就労支援施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律」に基づき毎年度作成する障害者就労施設等からの物品等の調達方針に沿って、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進します。