

## 丸亀市における障がい者活躍推進計画

### 1. 目的

丸亀市では平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障がい者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚しました。このため、令和元年～令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成し、採用活動を行っている途中にあります。

計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者である職員の活躍のために、本計画に則り、更なる体制整備や各種取組を進めていくこととします。

### 2. 計画期間

本計画の期間は、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。

### 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。

（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.16%

（評価方法）

毎年の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ける環境づくり等を通じて、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）

##### 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。

#### ④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. 建設中の新庁舎は、ユニバーサルデザインを取り入れ、様々な障がいに対して配慮を行ったものとなる予定ですが、移転後において更に検証を行い、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等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。