

亀岡市障がい者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

亀岡市

1. はじめに

近年、障がい者福祉に関する法律や制度の整備が進み、障がいのある人の自立・社会参加を推進する社会の形成が必要となっています。特に、障がいのある人が、それぞれの適正に応じ、その能力を十分に発揮して働くことができる社会を目指すことが重要となっています。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。障がい者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、市全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

亀岡市では、令和2年4月1日から令和7年3月31日を計画期間とした亀岡市障がい者活躍推進計画を令和2年4月1日に策定し、障害のある職員の職業生活における活躍推進に努めてきたところです。前計画期間における取組状況の分析・検証の結果をもとに、新たに5年間の計画期間を定め、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを目指し、この計画を策定します。

2. 目的

亀岡市における障害者活躍推進計画は、市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、亀岡市長、亀岡市議会議長、亀岡市教育委員会、亀岡市代表監査委員、亀岡市農業委員会が協同策定するものです。

令和7年4月1日

亀岡市長
亀岡市議会議長

亀岡市教育委員会
亀岡市代表監査委員
亀岡市農業委員会

亀岡市障がい者活躍推進計画

機関名	亀岡市役所
任命権者	亀岡市長、亀岡市議会議長、亀岡市教育委員会、亀岡市代表監査委員、 亀岡市農業委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
亀岡市における障がい者雇用に関する課題	<p>亀岡市においては、亀岡市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っており、令和6年6月1日時点では、法定雇用率に達していない。（令和6年6月1日時点：2.24%）</p> <p>また、令和8年7月以降、地方自治体の法定雇用率は3%に引き上げとなる予定であるため、積極的な採用を実施する必要がある。</p> <p>本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが重要である。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>【実雇用率】※上下水道部局、議会事務局、教育委員会事務部局、監査委員事務局及び農業委員会事務局と一体的な目標とする。</p> <p>（令和11年6月1日時点）3%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
2. 定着に関する目標	<p>障がいのある職員の定着を促進し、離職者をださない。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況調査時に全職員に対して周知し、障がいのある職員のうち了承が得られた前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
3. キャリア形成に関する目標	<p>【担当する職務の拡大】</p> <p>障害特性に応じた業務の割振りや職場配置等の合理的配慮に係る取組等を通じて、障害のある職員の活躍の場を拡大し、ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）を高める。</p> <p>（評価方法）人事記録等を元に把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として市長公室長及び教育部長を選任し、全庁的に取組を推進する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、人事担当）を整備し、上下水道部局、議会事務局、教育委員会事務部局、監査委員事務局及び農業委員会事務局との連携を図りながら、組織外の関係機関と連携体制を構築し、支援体制について整理した上で、関係者間において情報を共有する。 ○支援体制について、組織改正や人事異動等により変更が生じる可能性があるため、定期的に更新を行う。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ○障がいのある職員一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り本人の希望も踏まえたうえで、本人に合った業務の割振りまたは職場の配置を行う等、障がいのある職員と業務の適切なマッチングを図る。

	<p>○障がいにより従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>
障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○相談窓口への相談のほか、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○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、可能な範囲内において適切に実施する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
その他	<p>○各関係法律等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。</p>