

# 高槻市障がい者活躍推進計画

令和2年3月策定

高槻市監査委員事務局

# 目次

## はじめに

### 第1章 障がい者活躍推進計画について

- 1 計画の位置づけ・・・・・・・・・・1
- 2 計画の対象となる職員・・・・・・・・・・1
- 3 計画の期間・・・・・・・・・・1
- 4 周知及び公表・・・・・・・・・・1

### 第2章 高槻市監査委員事務局における障がい者雇用に関する課題・・・・・・・・・・2

### 第3章 今後の数値目標及び具体的な取組内容

- 1 数値目標・・・・・・・・・・2
  - (1) 採用に関する目標・・・・・・・・・・2
  - (2) 定着に関する目標・・・・・・・・・・2
- 2 取組内容・・・・・・・・・・2
  - (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備・・・・・・・・・・2
  - (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出・・・・・・・・・・2
  - (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理・・・・・・・・・・2
- 3 その他・・・・・・・・・・3

## はじめに

このたび、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）により、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）が改正されました。

改正後の法第7条の3第1項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣が作成する指針に即して、障がい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「障がい者活躍推進計画」という。）を作成することとされています。

本市においては、平成24年度から障がい者雇用を継続的に実施しており、法定雇用率制度においても適正に計上して、法定雇用率を達成してきました。また、障がい者である職員に対しても相談体制を整備するとともに、働きやすい環境づくりに努めてきたところです。

こうした状況を踏まえながら、さらなる体制整備と環境整備を推進するため、高槻市監査委員事務局において、今一度現状の課題を抽出し、それぞれ具体的な改善目標を設定するとともに、その目標を達成するために取り組むべき内容を盛り込み、着実に実行することで、障がい者である職員が、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的として本計画を作成するものです。

# 第1章 障がい者活躍推進計画について

## 1 計画の位置づけ

この計画は、法第7条の3第1項の規定に基づき、高槻市代表監査委員が実施する障がい者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組等に関してとりまとめたものです。

## 2 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、高槻市代表監査委員が任命する職員とします。

## 3 計画期間

この計画の期間は、令和2年4月1日～令和7年3月31日までの5年間とします。

## 4 周知及び公表

この計画は、上記職員に対して周知するとともに、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、毎年1回、実施状況についても公表します。

## 第2章 高槻市監査委員事務局における障がい者雇用に関する課題

高槻市監査委員事務局においては、職員総数が10人未満の小規模な機関であり、障がい者に限らず機関独自の職員の募集及び採用は行っていません。ただし、人事異動等により障がい者である職員が在籍することも考えられ、その場合には必要に応じて関係機関と連携を図るなどの対応が求められます。

なお、上記のとおり職員の数40人に満たないため、法定雇用率制度における障がい者任免状況通報の対象外となっています。

## 第3章 今後の数値目標及び具体的な取組内容

### 1 数値目標

#### (1) 採用に関する目標

- 障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。

#### (2) 定着に関する目標

- 障がいそのものに起因する離職者を生じさせません。
- (配属された場合) 採用後6か月の定着率・・・100%
- (配属された場合) 採用後1年の定着率・・・100%

### 2 取組内容

#### (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障がい者雇用推進者として監査委員事務局長を選任しています(令和元年9月5日に選任済)。
- 必要に応じて障がい者職業生活相談員(総務部人事課の保健師)と連携を図ります。
- 相談体制について、対象となる職員に周知します。

#### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がい者である職員が配属され、その者から相談があった場合は、必要となる配慮等について聞き取り、どのような対応が可能かについて双方で確認します。

#### (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

##### ア 職務環境

- 例えば、聴覚障がいをもつ職員が研修を受講する際には、必要に応じて手話通訳を依頼するなど、合理的な配慮の提供に努めます。

- 障がい者である職員の希望に基づき、当該障がいの特性について職場で共有し理解することで、働きやすい職場環境づくりに努めます。

#### イ 障がい理解の促進

- 総務部人事課が実施する新規採用職員研修や新任主査級研修、手話研修をはじめとして、障がいに関する研修の受講を勧奨し、障がい者や障がいに対する理解の促進に努めます。

### 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がい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。