

障害者活躍推進計画

機関名	津市（市長部局）
任命権者	津市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
津市（市長部局）における障がい者雇用に関する課題	○ 障がいのある職員が、その有する能力を有効に発揮し活躍することを目標とし、その実現に向け取り組んできたが、一億総活躍社会の実現に向け、多様な人材の活躍がこれまで以上に求められる社会情勢となる中、障がいのある職員がいっそう活躍するため、業務内容や職場環境の検討が課題である。 ○ 本市の令和元年6月1日時点における障害者雇用率が法定雇用率を下回っているため、法定雇用率の達成が課題である。 （本市の令和元年6月1日時点での状況） 障害者雇用率 1. 66% 法定雇用率 2. 5%
目標	
①採用に関する目標	計画期間内での法定雇用率の達成と、各年度における障がいのある職員の在籍数の前年度水準の維持・拡充を目標とする。 なお、目標の達成に係る進捗管理や達成度の評価については、毎年の障害者任免状況報告時において把握する数値をもって行うものとする。
②定着に関する目標	なし ※ 今後、障がいのある職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
1. 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	○ 総務部人事課長を障害者雇用推進者として選任する（令和元年9月6日選任済）。 ○ 総務部人事課人事政策担当職員を障害者職業生活相談員として選任する（令和2年4月1日選任済）。 ○ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む）は、三重労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。 ○ 職員に対し、三重労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加者を募る。 ※ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員について人事異動等があった場合は、速やかに後任を選任する。
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	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、三重労働局に相談するなどし、負担を軽減して遂行できる職務内容について検討する。

3. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 職員の個々の障がいの内容を踏まえ、任用形態に応じた柔軟な勤務条件を設定する。 ○ 職務環境について、障がいのある職員からの相談や定期的な面談等を通じて必要な配慮等を把握し、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律に基づく合理的配慮の考え方に基づき、必要な措置を講じる。 ○ 職員の募集・採用の実施に当たっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する取扱いを行わない。 ○ 職員の募集・採用の実施に当たっては、「自力通勤が可能であること」や「介助者なしで業務遂行が可能」、「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」及び「特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する」といった条件を設定する取扱いを行わない。 ○ 職員の採用選考に当たっては、応募者本人からの要望を踏まえ、合理的配慮を行う。 ※ 合理的配慮については、障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施するものとする。
4. 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、障がいのある方々の活躍の場の拡大を図る。