

障害者活躍推進計画に係る実施状況

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）
評価年度	令和４年度
目標に対する達成度	○ 採用に関する目標 令和５年６月１日時点 （実雇用率） 2. 6 9 % ※他部局との合算値 （前年度雇用率） 2. 5 5 % ※他部局との合算値 （法定雇用率） 2. 6 % ※法定雇用率は計画策定時の 2. 5 %から上昇している。
取組内容の実施状況	○ 体制整備 （組織面） ・ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任（※） （人材面） ・ 上記選任者の障害者職業生活相談員資格認定講習の受講（※） （※）人事異動がなかったため、新たな選任等はなかった。 ○ 職務の選定・創出 ・ 障がいの内容にあわせた新たな業務を創出した。 ○ 環境整備・人事管理 （職務環境） ・ 障がい等により勤務することが困難な時間に対応するための職務専念義務免除及び早出遅出勤務の制度を周知し、適切な配慮を実施した。 （募集・採用） ・ 職員の募集・採用の実施に当たって、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かった。 ・ 職員の募集・採用の実施に当たって、「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かった。 ・ 職員の採用選考に当たっては、事前にこちらが提供できる合理的配慮の事項を示し、本人からの希望を確認するとともに、適切な配慮を実施した。 （働き方） ・ 新規の職務を創出する際に、多様な働き方（勤務時間）などを設け

	た。また、当該職場については公共交通機関での通勤が困難であるため、希望者については送迎も用意した。
ロールモデルとなる障がいのある職員の事例	障がいのある方の働く場を新たに創出するため、受入れ課及び就労支援機関の協力の元、執務環境や業務内容の整理・整備を行った。実際の雇用の前には職場見学・職場体験を実施してミスマッチを減らすとともに、本人及び就労支援担当者から本人の特性や希望する勤務内容などを詳しく聴き取り、それぞれに合った条件を用意することで、障がいのある方（身体・知的・精神）を非常勤職員として雇用することができた。
「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果	ロールモデルである「障がいのある方の働く場の創出」に、地道に取り組み続けた結果、令和５年６月１日時点において法定雇用率（２．６０％）を達成することができた。 しかし、令和６年度以降には法定雇用率の更なる上昇（現在の２．６０％から令和８年度には３．０％へ）が予定されていることから、現行の取組みを継続しながら、就労後においても合理的配慮の提供等を通じた働き続けられる環境整備への取組が求められている。 取組内容については、計画上の項目は概ね実施しており、令和２年度に導入した新しい働き方制度（職務専念義務免除及び早出遅出勤務）については、活用の実績があり、一定の成果があった。
計画の見直し・修正	令和５年３月３１日に障害者活躍推進計画作成指針の一部を改正する旨の告示があり、定着に関する目標の設定が必須となったため、令和５年度においては、当該計画内に定着に関する目標を設定する。