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７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）
評価年度	令和７年度
目標に対する達成度	○　採用に関する目標 令和７年６月１日時点　（法定雇用率　２．８０％） （実雇用率）　２．８３％ （２．８５％　※他部局との合算値） （前年度雇用率）　２．９７％ （２．８４％　※他部局との合算値） ○　定着に関する目標（令和７年度中採用職員） （常　勤・１年定着率）　１００．０％　※他部局との合算値 （非常勤・１年定着率）　１００．０％　※他部局との合算値 ○　満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標 【ワーク・エンゲージメントの目標】 令和７年度は障害者活躍推進計画の初年度のため、当該計画に基づき、実態に関するデータ収集期間とする。 【満足度の目標】 「満足度の全体評価」（「満足」「やや満足」）８０％以上 ※「満足度の全体評価」とは、満足度に関する４つの設問に対し、「満足」「やや満足」「どちらでもない」「やや不満」「不満」の５段階評価（「満足」を最大の５点とし、１点ずつ繰り下げ、「不満」を１点とする。）で回答し、その総合評価点についての８割以上を「満足」、６割以上８割未満を「やや満足」としたものである。 令和７年度アンケート結果（他部局との合算値） 回答者数７１人中「満足」「やや満足」と回答した職員６４人（９０．１％）
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） ・　障害者職業生活相談員資格認定講習の受講 ○　職務の選定・創出 ・　本人の希望や障がいの特性に合わせて、職場の選定や業務の調整を行った。 ・　今後の雇用拡大を進めていくために、新たな業務のマッチングを行った。また、マッチングに関して、就労移行支援機関の協力

	を得て、職場視察を行い、適宜助言いただいた。 ○　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。 ・　「津市障害を理由とする差別を解消するための職員の対応に関する要領」第７条の規定に基づき、障害者差別を解消するための取組を理解し、日々の業務の中で市職員としてとるべき対応を考えるため、津市職員障害者差別解消法研修会を実施した。 （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は行わなかった。 ・　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。 ・　「津市障がい者雇用のための職場体験事業」に係る実施要領を策定し、当該要領に基づいた職場体験を実施することで、採用前後のミスマッチの防止に努めた。 ・　就労系福祉サービスを利用している方を対象に実施された「輝きウィーク 2026（お仕事体験プログラム）」（津地域障がい者就業・生活支援センター「ふらっと」主催）という障がい者の働く場の創出に寄与する取組に受入事業所側として参加した。 （働き方） ・　公共交通機関での通勤が困難な勤務先で、自力通勤ができない障がいのある職員のうち、希望者については、バスによる送迎を準備した。 ・　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した。 （例）勤務日数や勤務時間を本人の希望に合わせて段階的に調整した。

障害者活躍推進計画に係る実施状況

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、昨年に引き続き、令和７年６月１日時点においても法定雇用率（２．８０%）を達成することができた。 しかし、令和８年度には法定雇用率が３．０%まで上昇することが予定されていることから、現行の取組みを推進、継続しつつ、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を行う等、定着率の向上に向けた取組みが求められている。 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	特になし