

# 障害者活躍推進計画

機関名	津市（教育委員会）
任命権者	津市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
津市（教育委員会）における障がい者雇用に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地方公共団体の障がい者法定雇用率が、令和6年度に2.6%から2.8%まで上昇し、令和8年度には3.0%まで上昇することから、引き続き、法定雇用率の達成に向けた積極的な採用活動が必要であるが、その中で、障がいのある方の働き方のニーズと職場のマッチング機会を増やしていくことが課題である。</li> <li>○ 採用前の面談や職場見学・職場体験に積極的に取り組み、採用後のミスマッチによる不本意な退職を防ぎ、定着率を高めていくことが課題である。</li> <li>○ 障がいのある職員が長く働き続けられる環境づくりが必要な中で、職員と職場に対する更なるサポート体制を構築し、職場・仕事への満足度を高めていくことが課題である。</li> </ul>
目標	
①採用に関する目標	<p>各年度において、障がいのある職員の実雇用率を法定雇用率以上とするために、必要に応じて就労支援機関と連携しつつ、個々の障がいの特性に合わせた柔軟な採用を行うことを目標とする。</p> <p>【目標】 各年度6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況の通報により達成度を把握・進捗管理</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な退職が極力発生しないよう定着率の向上に努め、必要に応じて就労支援機関と連携しつつ、個々の障がいの特性に合わせた働きやすい環境の整備を目標とする。</p> <p>【目標】 100%を目指す</p> <p>【評価方法】 每年、障がいのある職員の採用後1年間の定着率を算出</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>職員が活力に溢れ、熱心に仕事ができる状態であることは、健康増進と生産性の向上に繋がるものであることから、各年度において、職場等の満足度に関する調査を行うことで、より良い環境整備を行うための指標として活用し、職員の満足度を高めることを目標とする。</p> <p>【ワーク・エンゲージメントの目標】</p> <p>計画期間中の平均値が前年度までの平均値を上回る</p> <p>※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する</p> <p>【満足度の目標】</p> <p>「満足度の全体評価」（「満足」「やや満足」）が各年度80%以上</p> <p>【評価方法】</p> <p>毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、</p>

	アンケート調査を実施し、把握・進捗管理				
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教育委員会事務局教育総務部教育総務課長を障害者雇用推進者として選任する（令和2年4月1日選任済）。</li> <li>○ 教育委員会事務局教育総務部教育総務課企画管理担当職員を障害者職業生活相談員として選任する（令和4年6月10日選任済）。</li> <li>○ 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、三重労働局開催の障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。</li> <li>○ 職員に対し、三重労働局が開催する「精神・発達障害者しごとセンター養成講座」の受講案内を行い、参加者を募る。</li> </ul> <p>※ 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。</p>				
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務のマッチング	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 個々の障がい特性に応じた多様な働き方が可能な環境整備を進めていく上で、就労支援機関からも協力を得ながら、障がいのある方が活躍できる場の創出を進める。</li> <li>○ 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を行う。</li> </ul>				
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	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">(1)</td> <td style="width: 90%;">障がいのある職員の申出がある場合は、その都度、必要に応じて面談を行い、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。</td> </tr> <tr> <td>(2)</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労移行支援事業所利用者を対象とした職場見学・実習を積極的に受け入れる。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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け入れを実施する」といった条件を設定する取扱いを行わない。</li> </ul> </td> </tr> </table>	(1)	障がいのある職員の申出がある場合は、その都度、必要に応じて面談を行い、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。	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労移行支援事業所利用者を対象とした職場見学・実習を積極的に受け入れる。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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け入れを実施する」といった条件を設定する取扱いを行わない。</li> </ul>
(1)	障がいのある職員の申出がある場合は、その都度、必要に応じて面談を行い、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。				
(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労移行支援事業所利用者を対象とした職場見学・実習を積極的に受け入れる。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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け入れを実施する」といった条件を設定する取扱いを行わない。</li> </ul>				

# 障害者活躍推進計画

	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 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。</li><li>※ 合理的配慮については、障がいのある方からの要望を踏まえ、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。</li></ul>
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 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。</li><li>○ 障がいのある職員にとって働きやすい環境になるように、令和2年度から「障がい者のための早出遅出勤務制度」、「通院休暇制度」、「自宅療養のための職務専念義務免除（無給）」の運用を開始しており、今後においても個々の状況に応じて制度の周知・運用を行う。</li></ul>
4.その他	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 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。</li></ul>