

津久見市障がい者活躍推進計画

機関名	津久見市
任命権者	津久見市長
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）
市長部局における障がい者雇用に関する課題	市長部局においては、令和2年4月1日から令和7年3月31日まで障害者雇用促進法に基づき、障がい者の活躍推進に取り組んできた。これまで法定雇用率を達成しているものの、令和8年7月から法定雇用率が現行の2.8%から3.0%に引き上げられることから、今後も法定雇用率の向上を目指して取組を推進するとともに、採用した障がい者である職員の活躍のために、雇用後の合理的配慮の実施による働きやすい環境づくりや職場環境整備による活躍の場の創出など、障がい者である職員の視点に立った取組が必要である。
目標	
採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参 考）令和2年6月1日時点の実雇用率：4.09% 令和3年6月1日時点の実雇用率：3.57% 令和4年6月1日時点の実雇用率：3.68% 令和5年6月1日時点の実雇用率：3.45% 令和6年6月1日時点の実雇用率：3.86% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
定着に関する目標	離職者を極力生じさせないように努める。離職者が生じた場合には、その要因の把握・分析を行う。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
（1）組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がい者である正職員）を整備するとともに組織外の関係機関（その他障がい者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で情報共有する。
（2）人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者については、大分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させる。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省又は大分労働局が開催する「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、受講したことのない職員に参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
（1）職務環境	○基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○新規に採用した障がい者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。

(2) 募集・採用	○大学生等を対象としたインターシップや特別支援学校の生徒や就労支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を検討する。 ○採用選考に当たり、今後も障がい者からの要望を踏まえ、工夫を継続し、障がい者の積極的な採用に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 自力で通勤できることといった条件を設定する。 介助者なしで業務遂行が可能といった条件の設定をする。 「就労支援機関に所属・登録しており、任用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○月1回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障がい者から要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう、予算の範囲内で措置を検討する。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいいます。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
4. その他	
	○国等による障がい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する。