

津島市 障がい者活躍推進計画

令和2年4月

(令和7年4月改訂)

－ 目 次 －

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	計画期間	3
3	周知・公表	3
II	本市における障がい者雇用に関する状況等	4
1	障がい者雇用率の状況	4
2	障がい者雇用に関する課題	4
III	目標	5
1	採用に関する目標	5
2	定着に関する目標	5
3	市長部局以外の目標	5
IV	取組内容	6
1	障がい者の活躍を推進する体制整備	6
2	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	6
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	7
4	その他	8

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、または機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした職員採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。
- しかしながら、平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。
- このような事態は今後あってはならないことです。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要です。
- 障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業しまたは同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。
- 特に、公務部門における障がい者の活躍は、我が国の政策決定過程（障がい者雇用政策に限らない。）への障がい者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション（障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。
- また、障がい者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要です。

- そこで、本市では障がい当事者の視点に立つとともに、このたび、「障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

令和7年4月1日

津島市長
津島市議会議長
津島市消防長
津島市教育委員会

2 計画期間

- 令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 周知・公表

- 策定または改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本市における障がい者雇用に関する状況等

1 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本市における、令和6年6月1日現在の障がい者雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和6年6月1日現在の障がい者雇用率〕¹

法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者数	法定雇用者数	実雇用率	法定雇用率
855 人	23 人	23 人	2.69%	2.8%

※法定雇用率は下回っているが、必要な雇用者数は満たしている。

2 障がい者雇用に関する課題

- 本市においては令和6年6月1日時点において法定雇用者数は達成しています。法定雇用率が令和8年7月より現行 2.8%から 3.0%へ引き上げが行われること²や、令和7年4月1日から法定雇用率の算定に使用される除外率が一律 10%引き下げになることが決定しているため、このような状況に留意し、継続的な障がい者の採用活動を行うことが課題となります。

¹ 労働省告示等に基づき算定

² 障害者雇用促進法施行令（昭和35年政令第292号）（抜粋）

Ⅲ 目標

1 採用に関する目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	2.69% (令和6年6月1日)	3.0% (令和11年6月1日)

2 定着に関する目標

○ 目標

職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職を極力生じさせないことを目標とする。

- 障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要なため、定着率等のデータを収集し、整理・分析していきます。

〔本市における障がいのある職員の平均勤続年数³〕

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
11年6月	15年2月	17年10月

3 市長部局以外の目標

- 津島市議会事務局、津島市消防本部、津島市教育委員会事務局においては、障がい者雇用の推進に関する理解を促進するよう努めていきます。

³ 令和6年6月1日現在の法定雇用率算定対象の障がい者数から算出

Ⅳ 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人事課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員として人事課人事グループグループリーダーを選任します。
- 障がいのある職員が相談しやすい体制を整備し、周知します。
- 上記の選任者については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定の職員含む。）について、愛知労働局が令和2年度より開催している障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、庁内外が開催する障がい者の活躍に関する研修・講座等の受講案内を行い、参加を募ります。

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のある職員や、今後採用する障がい者の特性・能力を把握し、職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行い、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割り振りまたは職場の配置を行います。

- 配置後においても、障がいのある職員の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、継続的に職務の選定・創出に取り組みます。

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のある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の導入等の環境整備を検討します。
- 新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談等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ます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

- 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者の積極的な採用に努めます。
- 募集・採用に当たっては、以下のような不適切な取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除し、また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を設定する。
 - ・ 「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」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入れを実施する。

(3) 働き方

- 短時間勤務制度等の柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇または病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- 任期付きの職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。
- 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します。

(5) その他の人事管理

- 必要に応じて随時面談等を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 障がいのある職員からの要望を踏まえ、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検討を行います。
- 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う。)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います。
- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。