

障害者活躍推進計画に係る実施状況

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2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
評価年度	令和3年度
目標に対する達成度	<p>○ 採用に関する目標</p> <p>令和4年6月1日時点</p> <p>（実雇用率） 1. 65%</p> <p style="padding-left: 100px;">（2. 55% ※他部局との合算値）</p> <p>（前年度雇用率） 0. 83%</p> <p style="padding-left: 100px;">（1. 88% ※他部局との合算値）</p> <p>（法定雇用率） 2. 6%</p> <p>・ 法定雇用率は計画策定時の2. 5%から上昇している。</p>
取組内容の実施状況	<p>○ 体制整備</p> <p>（組織面）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任 <p>（人材面）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>○ 環境整備・人事管理</p> <p>（職務環境）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、職務専念義務免除及び早出遅出勤務の制度を導入した。 <p>（募集・採用）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
ロールモデルとなる障がいのある職員の事例	<p>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、多様な障がいのある方（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。</p>

<p>「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</p>	<p>実雇用率は計画策定時と比較して上昇したものの、法定雇用率が上昇したこともあり、達成までには更なる取組が求められている。</p> <p>取組内容については、計画上の項目は概ね実施しており、更に新しい働き方制度の導入も出来たので、一定の成果があった。</p>
<p>計画の見直し・修正</p>	<p>特に修正は行わず、現在の取組を継続していく。</p>