

## 鳥羽市障害者活躍推進計画

機関名	鳥羽市（市長部局）
任命権者	鳥羽市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
鳥羽市(市長部局)における障害者雇用に関する課題	令和6年6月1日時点の実雇用率は2.86%であり、令和6年4月からの法定雇用率2.8%を充足している。引き続き、職場への定着を促進する体制整備や各種取組みを継続していくことで、法定雇用率が3.0%となる令和8年7月以降も目標達成を目指す。
目標	
①採用に関する目標	<p>障害者である職員の実雇用率について、各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。</p> <p><b>【評価方法】</b>            毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行うものとする。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。            （毎年の任免状況通報のタイミングで前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。）</p>
取組内容	
①障害者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</li> <li>○必要に応じて、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、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（三重労働局、伊勢公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、関係者間で役割分担及び各種相談先に係る情報を共有する。</li> <li>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員が在籍することとなった場合は、総務課人事係を障害者である職員の相談窓口を設定する。</li> <li>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため定期的に更新を行う。</li> </ul>
②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</li> <li>○在職中に疾病・事故等により障害者となった職員がその障害等により従来の業務遂行が困難となった場合、又はその相談があった場合は、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、負担なく遂行できる職務の選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方等について検討を行う。</li> </ul>

<p>③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつ、可能な範囲内において適切に実施する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>○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害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る。</p>
<p>④その他</p>	<p>各関係法令等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。</p>