

雲仙市障がい者活躍推進計画



雲仙市
雲仙市議会事務局
雲仙市選挙管理委員会事務局
雲仙市監査事務局
雲仙市農業委員会事務局
雲仙市教育委員会事務局
雲仙市水道事業

令和7年4月
(改訂版)

雲仙市障がい者活躍推進計画

令和7年4月1日

雲仙市
雲仙市議会事務局
雲仙市選挙管理委員会事務局
雲仙市監査事務局
雲仙市農業委員会事務局
雲仙市教育委員会事務局
雲仙市水道事業

雲仙市障がい者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、雲仙市、雲仙市議会事務局、雲仙市選挙管理委員会事務局、雲仙監査事務局、雲仙市農業委員会事務局、雲仙市教育委員会事務局、雲仙市水道事業が策定する障がい者活動推進計画です。

「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、又は機関、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。

1. 計画期間

令和12年3月31日までを計画期間とします。

2. 雲仙市における障がい者雇用に関する課題

平成30年において、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明し、本市においても再点検を行った結果、対象障がい者の不適切計上はありませんでしたが、厚生労働省が示すガイドラインで障害者雇用率算定に用いる除外職員の認識不足から、平成30年の法定雇用率が未達成であったことが判明しました。

このため、積極的に障がい者を対象とした採用活動を行い、障害者任免状況通報の基準である令和元年6月1日には法定雇用率を達成しています。

今後も引き続き、障がい者の活躍を推進していくためには、積極的な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く環境づくりを通じて、職場定着を図っていくことが重要であると考えます。

3. 目標

【①採用に関する目標】

障害者雇用率:当該年6月1日時点の法定雇用率以上とします。

(参考)令和6年6月1日時点の障害者実雇用率:2.9% (教育委員会部局含む)

<評価方法>

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

【②定着に関する目標】

不本意な離職者を極力生じさせません。

<評価方法>

毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

【③満足度に関する目標】

満足度の全体評価:前年度を維持または上回る

※障がい者に対するアンケート調査において、「雲仙市役所に就職し、現在働いていることについての全体評価」の回答が「満足」又は「やや満足」の割合

<評価方法>

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、アンケート調査などを実施し、把握・進捗管理

【④キャリア形成に関する目標】

職場内研修や長崎県市町職員研修センターにおける研修等を通じて、能力向上を図ります。

<評価方法>

毎年度、研修参加の状況を把握

4. 取組体系

I 障がい者の活躍を推進する体制整備

1. 推進体制の整備

(1) 推進者等の設置等

- ①「障害者雇用推進者」の選任
- ②職員アンケート等の実施

(2) 相談先の確保等

- ①「障害者職業生活相談員」を配置
- ②庁内相談窓口の設置
- ③国等の機関における相談窓口の活用

(3) 障がい理解の促進

- ①障害者職業生活相談員資格認定講習の受講
- ②「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内・募集
- ③庁内における研修の実施

II 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

1. 職務の選定・創出

- ①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及び創出の検討

III 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

1. 職場環境の整備

- ①施設の整備
- ②就労支援機器等の整備
- ③所属長との面談等

2. 募集採用・育成等

(1) 障がい者の採用の取組

- ①積極的な採用
- ②募集・採用時の対応
- ③募集・採用の取扱い

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

- ①テレワークや時差出勤等の検討
- ②年次休暇の取得促進

(3) キャリア形成に向けた取組

- ①研修を通じた能力向上
- ②面談等による特性や能力等の把握

(4) 人事異動等における配慮

- ①面談等による状況把握と体調配慮
- ②職場復帰に必要な取組

5. 取組内容

【I 障がい者の活躍を推進する体制整備】

I. 推進体制の整備

(1) 推進者等の設置等

- ① 「障害者雇用推進者」として、人事課長を選任します。
- ② 障がい者の活躍推進に向けた取り組みなどについて、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を参考に取り組みを検討します。

(2) 相談先等の確保等

- ① 「障害者職業生活相談員」を配置します。
- ② 障がいのある職員の相談窓口を人事課に設置します。必要に応じて産業医とも連携を図ります。
- ③ 組織外の関係機関に設置されている相談窓口等について、職員へ周知し、活用を推進します。

(3) 障がい理解の促進

- ① 障害者職業生活相談員に選任された者に、関係機関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ます。
- ② 障がいへの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、ハローワークが開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を全職員に行い、参加を募ります。
- ③ 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する雲仙市職員対応要領」に基づき、新たに管理職となる職員に対する研修や初任者研修等において、障がいの理解促進や合理的配慮に関する研修を実施します。

【II 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出】

I. 職務の選定・創出

- ① 中途障がいにより障がい者となった職員が、障がい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及び創出を行います。

【Ⅲ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理】

1. 職場環境の整備

- ① 障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した、バリアフリートイレ、スローエレベーター及び、休憩室等の施設整備を検討します。
- ② 障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器等の購入を検討します。
- ③ 人事評価面談により、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、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・育成等

(1) 障がい者の採用の取組

- ① 障がい者を対象とした募集を積極的に行います。
- ② 募集案内などに、ふりがなを振る、拡大印刷や筆談などにより対応するなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。その他、面接時に手話通訳者の配置や聴覚支援機器などを設置したり、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設けたりするなど、障がい特性への配慮を行います。
- ③ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・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」と条件を設定する。
 - ・「介助者なしで業務遂行が可能」と条件を設定する。
 - ・「就業支援機関に所属・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。

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

- ① テレワーク勤務や早出遅出出勤など、多様で柔軟な働き方を検討します。
- ② ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次休暇の取得を促進します。

(3) キャリア形成に向けた取組

- ① 職場内研修や長崎県市町職員研修センターが実施する研修等を通じて、能力向上を図ります。
- ② 所属長などによる面談を通じて、障がいのある職員の一人ひとりの特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動に当たっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

(4) 人事異動等における配慮

- ① 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握や体調に配慮します。
- ② 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、働き方及びキャリア形成等の取り組みを行うとともに、本人が希望する場合には、「障がい者の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がいの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。

6. 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」に基づき、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。

雲仙市障がい者活躍推進計画
(令和12年3月31日まで)

発行
雲仙市
雲仙市議会事務局
雲仙市選挙管理委員会事務局
雲仙市監査事務局
雲仙市農業委員会事務局
雲仙市教育委員会事務局
雲仙市水道事業

編集 雲仙市総務部人事課
〒859-1107 長崎県雲仙市吾妻町牛口名 714 番地
TEL 0957-47-7726
URL <https://www.city.unzen.nagasaki.jp/>