

「障がい者活躍推進計画」
実施状況報告書
(令和3年度)

出雲市

出雲市（市長部局） 出雲市教育委員会 出雲市上下水道局

出雲市立総合医療センター 出雲市消防本部 出雲市議会事務局

出雲市監査委員事務局 出雲市農業委員会事務局

【目次】

○任命機関ごとの実施状況報告書

①出雲市（市長部局）	1
②出雲市教育委員会	5
③出雲市上下水道局	9
④出雲市立総合医療センター	13
⑤出雲市消防本部	17
⑥出雲市議会事務局	21
⑦出雲市監査委員事務局	24
⑧出雲市農業委員会事務局	27

①出雲市（市長部局）

障がい者活躍推進計画 実施状況報告書【出雲市（市長部局）】

1. 機関名	出雲市(市長部局)
2. 任命権者	出雲市長
3. 報告年度	令和3年度
4. 目標に対する実績	
(1) 採用に関する目標	<p>【目標】 「毎年6月1日時点において法定雇用率及び法定雇用者数以上となるように障がい者を採用する」</p> <p>【実績】 ＜令和3年6月1日時点＞ ○障がい者雇用率 2.96%（法定雇用率 2.60%） ○障がい者雇用者数26.0人（法定雇用者数 22人） （法定雇用率及び法定雇用者数をいずれも上回った）</p>
(2) 職場定着に関する目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の不本意な離職を生じさせない」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員の不本意な離職はなかった。</p>
(3) 職場満足度の目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の職場満足度を100%にする」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員に対しアンケートを行った結果、目標に達しなかった。</p>
(4) 仕事へのやりがいに関する目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の仕事へのやりがいを感じている割合を100%にする」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員に対しアンケートを行った結果、目標に達した。</p>
5. 障がい者の活躍に向けた取組の実施状況	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織	<p>○「障がい者活躍推進計画」の策定にあたり、次のとおり会議に参画した。</p> <p>①「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和3年7月29日(木) 内容：令和2年度実施状況について 令和2年度実施状況報告書(案)について</p> <p>○障がいがある職員に対し、次の希望調査等を実施した。</p> <p>①所属長への障がい情報の提供の可否 ②「障がい者支援担当者」の配置希望 ③「業務マニュアル等の作成」の希望 ④相談・支援体制(相談窓口の提供) ※対象者：新規採用者、退職後復職した者、人事異動により所属変更があった者・・・3名 ※③調査の結果、1名から「業務マニュアル等作成」の希望があり、具体的な聞き取り調査を実施予定。 ※昨年度②「障害者支援担当者」を配置した部署で人事異動があったため、支援担当者の変更を行った。</p>

<p>②人材</p>	<p>○管理職研修(課長・主査) 令和3年4月15日(木)、16日(金) ・・・午前・午後各1回(計4回) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>○行政課題研修(課長補佐以下) 令和3年7月2日(金)・19日(月) ・・・午前・午後各1回(計4回) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>※全職員を令和3年度から令和4年度の2か年に分けて実施</p> <p>○新規採用職員研修 令和3年8月4日(水) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>○「手話講座」の受講について、庁内LANを使って適宜、職員に対し受講を呼びかけた。</p>
<p>(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<p>○障がいがある職員の能力や希望を考慮(人事評価及び自己申告書等を参考)しながら、人事課において職務の選定及び創出について検討を行った。</p> <p>○障がいがある新規採用職員を対象に人事課において面談を行い、配慮事項等の確認を行った。</p> <p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(人事課長)との連携を図った。 ①業務の適切なマッチングの点検 ②障がい特性に応じた業務量の調整</p>
<p>(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
<p>①職務環境</p>	<p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(人事課長)との連携を図った。 ①職場内環境の改善 ②所属長による面談</p>

②募集・採用	<p>○職員採用にあたっては、障がいの有無に関わらず広く募集を行い、採用試験申込書の中に試験実施上の配慮を希望する場合の記入欄を設け、希望がある場合に適切に対応した。</p> <p>○障がい者を対象とした職員の採用にあたっては、募集案内をハローワーク等を通じて配布し、広く周知を行った。</p>
③働き方	<p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(人事課長)との連携を図った。</p> <p>①勤務時間・休憩・休暇の配慮 ②年次休暇等の取得促進</p>
④キャリア形成	<p>○障がいがある職員に対するアンケート調査の中で、「能力向上を図るため受講を希望する研修」の項目を設けて要望を把握し、必要に応じて情報提供を行った。</p>
⑤その他の人事管理	<p>○障がいがある職員からの要望を踏まえ、次の支援を行った。</p> <p>①パソコンの文字の音声読み上げソフト及び骨伝導イヤホンの導入</p>
(4) その他	
	<p>○障がい者就労施設等から優先的・積極的に物品等の購入を行った。</p> <p>○土木・建築工事の入札参加資格(等級格付)を設定する際、評価点の中で「障がい者雇用」の項目を設けた。</p>
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組の実施状況」に対する点検結果	
<p>○「採用に関する目標」は前年度に引き続き目標を達成することができた。今後も継続的に障がいのある職員の採用を計画的に行っていききたい。</p> <p>○「職場満足度の目標」については達成できなかった一方で、「仕事へのやりがいに関する目標」については目標を達成することができた。今後も障がいがある職員からの意見・要望を踏まえ、その障がい特性に応じた能力を有効に発揮できる職場環境を整備していききたい。</p> <p>○計画に掲げた取組を具体的に実行するため、その体制整備を図るとともに、障がい理解を深めるために職員研修を行った。</p> <p>○今後も、障がいがある職員が在籍している所属長と障がい者雇用推進者(人事課長)が連携を図りながら、障がいがある職員が活躍できるよう支援していききたい。</p>	
7. 計画の見直し・修正	
なし	

②出雲市教育委員会

障がい者活躍推進計画 実施状況報告書【出雲市教育委員会】

1. 機関名	出雲市教育委員会
2. 任命権者	出雲市教育委員会
3. 報告年度	令和3年度
4. 目標に対する実績	
(1) 採用に関する目標	<p>【目標】 「毎年6月1日時点において法定雇用率及び法定雇用者数以上となるように障がい者を採用する」</p> <p>【実績】 ＜令和3年6月1日時点＞ ○障がい者雇用率 2.38% (法定雇用率 2.60%) ○障がい者雇用者数 3.0人 (法定雇用者数 3人) (法定雇用率は下回った一方、法定雇用者数は達成した)</p>
(2) 職場定着に関する目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の不本意な離職を生じさせない」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員の不本意な離職はなかった。</p>
(3) 職場満足度の目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の職場満足度を100%にする」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員に対しアンケートを行った結果、目標に達した。</p>
(4) 仕事へのやりがいに関する目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の仕事へのやりがいを感じている割合を100%にする」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員に対しアンケートを行った結果、目標に達した。</p>
5. 障がい者の活躍に向けた取組の実施状況	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織	<p>○「障がい者活躍推進計画」の策定にあたり、次のとおり会議に参画した。</p> <p>①「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和3年7月29日(木) 内容：令和2年度実施状況について 令和2年度実施状況報告書(案)について</p>

<p>②人材</p>	<p>○管理職研修(課長・主査) 令和3年4月15日(木)、16日(金) ・・・午前・午後各1回(計4回) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>○行政課題研修(課長補佐以下) 令和3年7月2日(金)・19日(月) ・・・午前・午後各1回(計4回) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>※全職員を令和3年度から令和4年度の2か年に分けて実施</p> <p>○新規採用職員研修 令和3年8月4日(水) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む) (全研修について、市長部局が一括して実施)</p> <p>○「手話講座」の受講について、庁内LANを使って適宜、職員に対し受講を呼びかけた。(市長部局が一括して実施)</p> <p>○手話の実践動画を庁内LANを使って職員に配信し、普及に努めた。(市長部局が一括して実施)</p>
<p>(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<p>○障がいがある職員の能力や希望を考慮(人事評価等を参考)しながら、教育政策課において職務の選定及び創出について検討を行った。</p> <p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(教育政策課長)との連携を図った。 ①業務の適切なマッチングの点検 ②障がい特性に応じた業務量の調整</p>
<p>(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
<p>①職務環境</p>	<p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(教育政策課長)との連携を図った。 ①職場内環境の改善 ②所属長による面談</p>
<p>②募集・採用</p>	<p>○職員採用にあたっては、障がいの有無に関わらず広く募集を行い、障がい者から試験実施上の配慮希望があれば適切に対応した。</p>

③働き方	○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者（教育政策課長）との連携を図った。 ①勤務時間・休憩・休暇の配慮 ②年次休暇等の取得促進
④キャリア形成	○障がいがある職員に対するアンケート調査の中で、「能力向上を図るため受講を希望する研修」の項目を設けて要望を把握し、必要に応じて情報提供を行った。
⑤その他の人事管理	○障がい特性に配慮した支援の要望は特になかった。
(4) その他	
	○障がい者就労施設等から優先的・積極的に物品等の購入を行った。（市長部局で一括して実施） ○土木・建築工事の入札参加資格（等級格付）を設定する際、評価点の中で「障がい者雇用」の項目を設けた。
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組の実施状況」に対する点検結果	
○「採用に関する目標」の中の、障がい者雇用率が法定雇用率を下回ったことから、更に雇用を進める必要がある。 ○「職場満足度の目標」及び「仕事へのやりがいに関する目標」について共に達成することができた。今後も、障がいがある職員からの意見・要望を踏まえ、その障がい特性に応じた能力を有効に発揮できる職場環境を整備していきたい。 ○計画に掲げた取組を具体的に実行するため、その体制整備を図るとともに、障がい理解を深めるために職員研修を行った。（市長部局が一括して実施） ○今後も、障がいがある職員が在籍している所属長と障がい者雇用推進者（教育政策課長）が連携を図りながら、障がいがある職員が活躍できるよう支援していきたい。	
7. 計画の見直し・修正	
なし	

③出雲市上下水道局

障がい者活躍推進計画 実施状況報告書【出雲市上下水道局】

1. 機関名	出雲市上下水道局
2. 任命権者	出雲市上下水道事業管理者
3. 報告年度	令和3年度
4. 目標に対する実績	
(1) 採用に関する目標	<p>【目標】 「毎年6月1日時点において法定雇用率及び法定雇用者数以上となるように障がい者を採用する」</p> <p>【実績】 ＜令和3年6月1日時点＞ ○障がい者雇用率 2.13% (法定雇用率 2.60%) ○障がい者雇用者数 2.0人 (法定雇用者数 2人) (法定雇用率は下回った一方、法定雇用者数は達成した)</p>
(2) 職場定着に関する目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の不本意な離職を生じさせない」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員の不本意な離職はなかった。</p>
(3) 職場満足度の目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の職場満足度を100%にする」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員に対しアンケートを行った結果、目標に達した。</p>
(4) 仕事へのやりがいに関する目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の仕事へのやりがいを感じている割合を100%にする」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員に対しアンケートを行った結果、目標に達した。</p>
5. 障がい者の活躍に向けた取組の実施状況	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織	<p>○「障がい者活躍推進計画」の策定にあたり、次のとおり会議に参画した。</p> <p>①「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和3年7月29日(木) 内容：令和2年度実施状況について 令和2年度実施状況報告書(案)について</p>

<p>②人材</p>	<p>○管理職研修(課長・主査) 令和3年4月15日(木)、16日(金) ・・・午前・午後各1回(計4回) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>○行政課題研修(課長補佐以下) 令和3年7月2日(金)・19日(月) ・・・午前・午後各1回(計4回) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>※全職員を令和3年度から令和4年度の2か年に分けて実施</p> <p>○新規採用職員研修 令和3年8月4日(水) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む) (全研修について、市長部局が一括して実施)</p> <p>○「手話講座」の受講について、庁内LANを使って適宜、職員に対し受講を呼びかけた。(市長部局が一括して実施)</p> <p>○手話の実践動画を庁内LANを使って職員に配信し、普及に努めた。(市長部局が一括して実施)</p>
<p>(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<p>○障がいがある職員の能力や希望を考慮(人事評価等を参考)しながら、営業総務課において職務の選定及び創出について検討を行った。</p> <p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(営業総務課長)との連携を図った。</p> <p>①業務の適切なマッチングの点検 ②障がい特性に応じた業務量の調整</p>
<p>(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
<p>①職務環境</p>	<p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(営業総務課長)との連携を図った。</p> <p>①職場内環境の改善 ②所属長による面談</p>
<p>②募集・採用</p>	<p>○職員採用にあたっては、障がいの有無に関わらず広く募集を行い、障がい者から試験実施上の配慮希望があれば適切に対応した。</p>

③働き方	○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者（営業総務課長）との連携を図った。 ①勤務時間・休憩・休暇の配慮 ②年次休暇等の取得促進
④キャリア形成	○障がいがある職員に対するアンケート調査の中で、「能力向上を図るため受講を希望する研修」の項目を設けて要望を把握し、必要に応じて情報提供を行った。
⑤その他の人事管理	○障がい特性に配慮した支援の要望は特になかった。
(4) その他	
	○障がい者就労施設等から優先的・積極的に物品等の購入を行った。（市長部局一括して実施） ○土木・建築工事の入札参加資格（等級格付）を設定する際、評価点の中で「障がい者雇用」の項目を設けた。
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組の実施状況」に対する点検結果	
○「採用に関する目標」の中の、障がい者雇用率が法定雇用率を下回ったことから、更に雇用を進める必要がある。また、「職場満足度の目標」及び「仕事へのやりがいに関する目標」がともに達成できたが、引き続き、障がいがある職員からの意見・要望を踏まえ、その障がい特性に応じた能力を有効に発揮できる職場環境を整備していきたい。 ○計画に掲げた取組を具体的に実行するため、その体制整備を図るとともに、障がい理解を深めるために職員研修を行った。（市長部局が一括して実施） ○今後も、障がいがある職員が在籍している所属長と障がい者雇用推進者（営業総務課長）が連携を図りながら、障がいがある職員が活躍できるよう支援していきたい。	
7. 計画の見直し・修正	
なし	

④出雲市立総合医療センター

障がい者活躍推進計画 実施状況報告書【出雲市立総合医療センター】

1. 機関名	出雲市立総合医療センター
2. 任命権者	出雲市病院事業管理者
3. 報告年度	令和3年度
4. 目標に対する実績	
(1) 採用に関する目標	<p>【目標】 「毎年6月1日時点において法定雇用率及び法定雇用者数以上となるように障がい者を採用する」</p> <p>【実績】 ＜令和3年6月1日時点＞ ○障がい者雇用率 1.99% (法定雇用率 2.60%) ○障がい者雇用者数 3人 (法定雇用者数 3人) (法定雇用率は下回った一方、法定雇用者数は達成した)</p>
(2) 職場定着に関する目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の不本意な離職を生じさせない」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員の不本意な離職はなかった。</p>
(3) 職場満足度の目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の職場満足度を100%にする」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員に対しアンケートを行った結果、目標に達しなかった。</p>
(4) 仕事へのやりがいに関する目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の仕事へのやりがいを感じている割合を100%にする」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員に対しアンケートを行った結果、目標に達しなかった。</p>
5. 障がい者の活躍に向けた取組の実施状況	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織	<p>○「障がい者活躍推進計画」の策定にあたり、次のとおり会議に参画した。</p> <p>①「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和3年7月29日(木) 内容：令和2年度実施状況について 令和2年度実施状況報告書(案)について</p>

<p>②人材</p>	<p>○管理職研修(課長・主査) 令和3年4月15日(木)、16日(金) ・・・午前・午後各1回(計4回) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>○行政課題研修(課長補佐以下) 令和3年7月2日(金)・19日(月) ・・・午前・午後各1回(計4回) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>※全職員を令和3年度から令和4年度の2か年に分けて実施</p> <p>○新規採用職員研修 令和3年8月4日(水) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む) (全研修について、市長部局が一括して実施)</p> <p>○「手話講座」の受講について、庁内LANを使って適宜、職員に対し受講を呼びかけた。(市長部局が一括して実施)</p> <p>○手話の実践動画を庁内LANを使って職員に配信し、普及に努めた。(市長部局が一括して実施)</p>
<p>(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<p>○障がいがある職員の能力や希望を考慮(人事評価等を参考)しながら、病院総務課において職務の選定及び創出について検討を行った。</p> <p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(病院総務課長)との連携を図った。 ①業務の適切なマッチングの点検 ②障がい特性に応じた業務量の調整</p>
<p>(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
<p>①職務環境</p>	<p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(病院総務課長)との連携を図った。 ①職場内環境の改善 ②所属長による面談</p>
<p>②募集・採用</p>	<p>○職員採用にあたっては、障がいの有無に関わらず広く募集を行い、障がい者から試験実施上の配慮希望があれば適切に対応した。</p>

③働き方	○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者（病院総務課長）との連携を図った。 ①勤務時間・休憩・休暇の配慮 ②年次休暇等の取得促進
④キャリア形成	○障がいがある職員に対するアンケート調査の中で、「能力向上を図るため受講を希望する研修」の項目を設けて要望を把握し、必要に応じて情報提供を行った。
⑤その他の人事管理	○障がいがある職員からの要望を踏まえ、次の支援を行った。 ①パソコンの大型モニターの設置
(4) その他	
	○障がい者就労施設等から優先的・積極的に物品等の購入を行った。（市長部局で一括して実施）
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組の実施状況」に対する点検結果	
<p>○「採用に関する目標」の中の、障がい者雇用率が法定雇用率を下回ったことから、更に雇用を進める必要がある。また、「仕事へのやりがいに関する目標」及び「仕事へのやりがいに関する目標」が達成できなかったことから、今後、障がいがある職員からの意見・要望を踏まえ、その障がい特性に応じた能力を有効に発揮できる職場環境を整備していきたい。</p> <p>○計画に掲げた取組を具体的に実行するため、その体制整備を図るとともに、障がい理解を深めるために職員研修を行った。（市長部局が一括して実施）</p> <p>○今後も、障がいがある職員が在籍している所属長と障がい者雇用推進者（病院総務課長）が連携を図りながら、障がいがある職員が活躍できるよう支援していきたい。</p>	
7. 計画の見直し・修正	
なし	

⑤出雲市消防本部

障がい者活躍推進計画 実施状況報告書【出雲市消防本部】

1. 機関名	出雲市消防本部
2. 任命権者	出雲市消防長
3. 報告年度	令和3年度
4. 目標に対する実績	
(1) 採用に関する目標	<p>【目標】 「障がい者雇用の推進に関する理解を促進する」</p> <p>【実績】 ○障がい者雇用の推進について、研修等を実施し理解を深めることができた。</p>
(2) 職場定着に関する目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の不本意な離職を生じさせない」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員の不本意な離職はなかった。</p>
(3) 職場満足度の目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の職場満足度を100%にする」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員に対しアンケートを行った結果、目標に達した。</p>
(4) 仕事へのやりがいに関する目標	<p>【目標】 「障がいがある職員の仕事へのやりがいを感じている割合を100%にする」</p> <p>【実績】 ○障がいがある職員に対しアンケートを行った結果、目標に達した。</p>
5. 障がい者の活躍に向けた取組の実施状況	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織	<p>○「障がい者活躍推進計画」の策定にあたり、次のとおり会議に参画した。</p> <p>①「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和3年7月29日(木) 内容：令和2年度実施状況について 令和2年度実施状況報告書(案)について</p>

<p>②人材</p>	<p>○島根労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を障がい者雇用担当職員が受講した。 受講日：令和3年10月29日（金） 場所：松江地方合同庁舎</p> <p>○管理職研修(課長・主査) 令和3年4月15日(木)、16日(金) ・・・・午前・午後各1回(計4回) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>○行政課題研修(課長補佐以下) 令和3年7月2日(金)・19日(月) ・・・・午前・午後各1回(計4回) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む)</p> <p>※全職員を令和3年度から令和4年度の2か年に分けて実施</p> <p>○新規採用職員研修 令和3年8月4日(水) 内容：①あいサポート運動について (障がい特性についての説明を含む) ②障害者差別解消法について ③手話について(簡単な実践を含む) (全研修について、市長部局が一括して実施)</p> <p>○「手話講座」の受講について、庁内LANを使って適宜、職員に対し受講を呼びかけた。(市長部局が一括して実施)</p> <p>○手話の実践動画を庁内LANを使って職員に配信し、普及に努めた。(市長部局が一括して実施)</p>
<p>(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<p>○障がいがある職員の能力や希望を考慮(人事評価等を参考)しながら、消防総務課において職務の選定及び創出について検討を行った。</p> <p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(消防総務課長)との連携を図った。 ①業務の適切なマッチングの点検 ②障がい特性に応じた業務量の調整</p>
<p>(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
<p>①職務環境</p>	<p>○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者(消防総務課長)との連携を図った。 ①職場内環境の改善 ②所属長による面談</p>

②働き方	○障がいがある職員が在籍している所属長に対し、次の事項について協力依頼を行い、障がい者雇用推進者（消防総務課長）との連携を図った。 ①勤務時間・休憩・休暇の配慮 ②年次休暇等の取得促進
③キャリア形成	○障がいがある職員に対するアンケート調査の中で、「能力向上を図るため受講を希望する研修」の項目を設けて要望を把握し、必要に応じて情報提供を行った。
④その他の人事管理	○障がい特性に配慮した支援の要望は特になかった。
(4) その他	
	○障がい者就労施設等から優先的・積極的に物品等の購入を行った。（市長部局で一括して実施）
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組の実施状況」に対する点検結果	
<p>○障がい者雇用の推進に関する研修等を実施することにより、理解を深めることができた。</p> <p>○「職場満足度の目標」及び「仕事へのやりがいに関する目標」がともに達成できたが、引き続き、障がいがある職員からの意見・要望を踏まえ、その障がい特性に応じた能力を有効に発揮できる職場環境を整備していきたい。</p> <p>○計画に掲げた取組を具体的に実行するため、その体制整備を図るとともに、障がい理解を深めるために職員研修を行った。（市長部局が一括して実施）</p> <p>○今後も、障がいがある職員が在籍している所属長と障がい者雇用推進者（消防総務課長）が連携を図りながら、障がいがある職員が活躍できるよう支援していきたい。</p>	
7. 計画の見直し・修正	
なし	

⑥出雲市議会事務局

障がい者活躍推進計画 実施状況報告書【出雲市議会事務局】

1. 機関名	出雲市議会事務局
2. 任命権者	出雲市議会議長
3. 報告年度	令和3年度
4. 目標に対する実績	
(1) 採用に関する目標	<p>【目標】 「障がい者雇用の推進に関する理解を促進する」</p> <p>【実績】 ○障がい者雇用の推進について、研修等を実施し理解を深めることができた。</p>
5. 障がい者の活躍に向けた取組の実施状況	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織	<p>○「障がい者活躍推進計画」の策定にあたり、次のとおり会議に参画した。</p> <p>①「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和3年7月29日(木) 内容：令和2年度実施状況について 令和2年度実施状況報告書(案)について</p>
②人材	<p>○管理職研修（課長・主査） 令和3年4月15日（木）・16日（金） 午前・午後各1回・・・計4回 内容：あいサポート運動について（障がい特性についての説明を含む） 障害者差別解消法について 手話について（簡単な実践を含む）</p> <p>○行政課題研修（課長補佐以下） 令和3年7月2日（金）・19日（月） 午前・午後各1回 内容：あいサポート運動について（障がい特性についての説明を含む） 障害者差別解消法について 手話について（簡単な実践を含む） ※全職員を令和3年度から令和4年度の2か年に分けて実施</p> <p>○新規採用職員研修 令和3年8月4日（水） 「内容：あいサポート運動について（障がい特性についての説明を含む） 障害者差別解消法について 手話について（簡単な実践を含む） （全研修について、市長部局が一括して実施）」</p> <p>○「手話講座」の受講について、庁内LANを使って適宜、職員に対し受講を呼びかけた。（市長部局が一括して実施）</p> <p>○手話の実践動画を庁内LANを使って職員に配信し、普及に努めた。（市長部局が一括して実施）</p>
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がいがある職員の在籍はなかった。

(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	○半期ごとに実施している人事評価のフィードバックの際、職員に障がいの有無を確認した。(障がいがある職員はいなかった。)
②その他の人事管理	○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)となった職員はいなかった。
(4) その他	
	○障がい者就労施設等から優先的・積極的に物品等の購入を行った。(市長部局で一括して実施)
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組の実施状況」に対する点検結果	
<p>○障がい者雇用の推進に関する研修等を実施することにより、理解を深めることができた。</p> <p>○計画に掲げた取組を具体的に実行するため、その体制整備を図るとともに、障がい理解に関する取組を重点的に行った。</p> <p>○今後、障がいがある職員が在籍した場合に適切に対応できるよう準備をしていきたい。</p>	
7. 計画の見直し・修正	
なし	

⑦出雲市監査委員事務局

障がい者活躍推進計画 実施状況報告書【出雲市監査委員事務局】

1. 機関名	出雲市監査委員事務局
2. 任命権者	出雲市代表監査委員
3. 報告年度	令和3年度
4. 目標に対する実績	
(1) 採用に関する目標	<p>【目標】 「障がい者雇用の推進に関する理解を促進する」</p> <p>【実績】 ○障がい者雇用の推進について、研修等を実施し理解を深めることができた。</p>
5. 障がい者の活躍に向けた取組の実施状況	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織	<p>○「障がい者活躍推進計画」の策定にあたり、次のとおり会議に参画した。</p> <p>①「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和3年7月29日(木) 内容：令和2年度実施状況について 令和2年度実施状況報告書(案)について</p>
②人材	<p>○管理職研修（課長・主査） 令和3年4月15日（木）・16日（金） 午前・午後各1回・・・計4回 内容：あいサポート運動について（障がい特性についての説明を含む） 障害者差別解消法について 手話について（簡単な実践を含む）</p> <p>○行政課題研修（課長補佐以下） 令和3年7月2日（金）・19日（月） 午前・午後各1回 内容：あいサポート運動について（障がい特性についての説明を含む） 障害者差別解消法について 手話について（簡単な実践を含む） ※全職員を令和3年度から令和4年度の2か年に分けて実施</p> <p>○新規採用職員研修 令和3年8月4日（水） 「内容：あいサポート運動について（障がい特性についての説明を含む） 障害者差別解消法について 手話について（簡単な実践を含む） （全研修について、市長部局が一括して実施）」</p> <p>○「手話講座」の受講について、庁内LANを使って適宜、職員に対し受講を呼びかけた。（市長部局が一括して実施）</p> <p>○手話の実践動画を庁内LANを使って職員に配信し、普及に努めた。（市長部局が一括して実施）</p>
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がいがある職員の在籍はなかった。

(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	○半期ごとに実施している人事評価のフィードバックの際、職員に障がいの有無を確認した。(障がいがある職員はいなかった。)
②その他の人事管理	○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)となった職員はいなかった。
(4) その他	
	○障がい者就労施設等から優先的・積極的に物品等の購入を行った。(市長部局で一括して実施)
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組の実施状況」に対する点検結果	
○障がい者雇用の推進に関する研修等を実施することにより、理解を深めることができた。 ○計画に掲げた取組を具体的に実行するため、その体制整備を図るとともに、障がい理解に関する取組を重点的に行った。 ○今後、障がいがある職員が在籍した場合に適切に対応できるよう準備をしていきたい。	
7. 計画の見直し・修正	
なし	

⑧出雲市農業委員会事務局

障がい者活躍推進計画 実施状況報告書【出雲市農業委員会事務局】

1. 機関名	出雲市農業委員会事務局
2. 任命権者	出雲市農業委員会会長
3. 報告年度	令和3年度
4. 目標に対する実績	
(1) 採用に関する目標	<p>【目標】 「障がい者雇用の推進に関する理解を促進する」</p> <p>【実績】 ○障がい者雇用の推進について、研修等を実施し理解を深めることができた。</p>
5. 障がい者の活躍に向けた取組の実施状況	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織	<p>○「障がい者活躍推進計画」の策定にあたり、次のとおり会議に参画した。</p> <p>①「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和3年7月29日(木) 内容：令和2年度実施状況について 令和2年度実施状況報告書(案)について</p>
②人材	<p>○管理職研修（課長・主査） 令和3年4月15日（木）・16日（金） 午前・午後各1回・・・計4回 内容：あいサポート運動について（障がい特性についての説明を含む） 障害者差別解消法について 手話について（簡単な実践を含む）</p> <p>○行政課題研修（課長補佐以下） 令和3年7月2日（金）・19日（月） 午前・午後各1回 内容：あいサポート運動について（障がい特性についての説明を含む） 障害者差別解消法について 手話について（簡単な実践を含む） ※全職員を令和3年度から令和4年度の2か年に分けて実施</p> <p>○新規採用職員研修 令和3年8月4日（水） 「内容：あいサポート運動について（障がい特性についての説明を含む） 障害者差別解消法について 手話について（簡単な実践を含む） （全研修について、市長部局が一括して実施）」</p> <p>○「手話講座」の受講について、庁内LANを使って適宜、職員に対し受講を呼びかけた。（市長部局が一括して実施）</p> <p>○手話の実践動画を庁内LANを使って職員に配信し、普及に努めた。（市長部局が一括して実施）</p>
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がいがある職員の在籍はなかった。

(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	○半期ごとに実施している人事評価のフィードバックの際、職員に障がいの有無を確認した。(障がいがある職員はいなかった。)
②その他の人事管理	○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)となった職員はいなかった。
(4) その他	
	○障がい者就労施設等から優先的・積極的に物品等の購入を行った。(市長部局で一括して実施)
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組の実施状況」に対する点検結果	
○障がい者雇用の推進に関する研修等を実施することにより、理解を深めることができた。 ○計画に掲げた取組を具体的に実行するため、その体制整備を図るとともに、障がい理解に関する取組を重点的に行った。 ○今後、障がいがある職員が在籍した場合に適切に対応できるよう準備をしていきたい。	
7. 計画の見直し・修正	
なし	