

第 2 期障がい者活躍推進計画

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】

1. 計画の改定にあたって

- (1) 策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 策定方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (3) 周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

2. 任命機関ごとの計画

- ①出雲市（市長部局）・・・・・・・・・・・・ 3
- ②出雲市教育委員会・・・・・・・・・・・・ 6
- ③出雲市上下水道局・・・・・・・・・・・・ 9
- ④出雲市立総合医療センター・・・・・・・・ 1 2
- ⑤出雲市消防本部・・・・・・・・・・・・ 1 5
- ⑥出雲市議会事務局・・・・・・・・・・・・ 1 8
- ⑦出雲市監査委員事務局・・・・・・・・・・・・ 2 0
- ⑧出雲市農業委員会事務局・・・・・・・・・・・・ 2 2

3. 資料編

- 「出雲市障がい者活躍推進委員会設置規程」・・・・・・・・ 2 4

出雲市における「障害」表記について

出雲市では、平成20年9月1日から、市が作成する文書等について、「障害」という言葉が「人」や「人の状況・状態」を表す場合は、「害」をひらがなで表記し、「障がい」と表記することとしています。本計画においても、この取扱いによりひらがな表記することを原則としています。

なお、法令、条例等や、団体、施設の名称等の固有名詞は、従来どおり「障害」と表記することとします。

1. 計画の改定にあたって

(1) 策定の趣旨

本市では、障がい者や高齢者の自立・社会参加を妨げているさまざまな障壁（バリア）を取り除く（フリー）ことにより、「すべての市民が平等で自らの意志で自由に移動でき、健やかに育ち、学び、働き、憩うことのできる都市を創造する」ことを目的に、平成9年に「出雲市福祉のまちづくり条例」を制定し、福祉のまちづくりに取り組んできました。

平成29年9月には、県内自治体で初となる「出雲市手話の普及の推進に関する条例」を制定し、ろう者が自立した日常生活又は社会生活を営むため、手話による意思疎通の支援並びに円滑な情報の取得及び利用のための環境整備を進めているところです。

また、まちづくりの上位計画である「出雲市総合振興計画『出雲新話 2030』」において、「子育て環境や保健、医療、介護、福祉サービスが充実し、一人ひとりの人権と多様性を尊重しながら、個々のニーズに応じた支援が行われ、子どもから大人までたくさんの笑顔であふれる出雲」の実現を目指し、「誰もが大切にされる社会」、「ぬくもりのある福祉サービスの提供体制や支援体制の整備」の取り組みを掲げ、障がい福祉の推進を図っています。

国においては、平成23年に障害者基本法の改正、平成25年6月には、障がい者を理由とする差別の解消を推進することを目的として「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下「障害者差別解消法」という。）が制定され、また「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。）の改正により、雇用の分野における障がい者に対する差別の禁止等が定められ、平成28年4月から施行されています。本市においても、障害者差別解消法に基づく「障がい者を理由とする差別の解消に向けた出雲市職員対応要領」を定めています。

一方、本市の職員採用（行政職）においては、平成29年度以降継続的に障がい者を対象とした採用試験を実施し、市職員として障がいがある職員が公務に従事しています。

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・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がいがある職員が、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、市の政策決定過程への障がい者の参画拡大の観点からも重要です。「障害者の権利に関する条約」が採用する、いわゆる「社会モデル」（※1）や「合理的配慮の提供」（※2）の概念を取り入れた障がい者にとって働きやすい職場づくりは、行政サービス向上の観点からも重要になります。

これらのことから、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取り組みを不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、「障害者雇用促進法」第7条の3第1項の規定に基づき、「障がい者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定しました。第2期計画（計画期間令和7

～12年度)においては、第1期計画(計画期間:令和2～令和6年度)における取り組みの成果や課題を踏まえ、障がい特性への理解促進等に取り組むことで、障がいのあるなしにかかわらず多様な人材が活躍できる、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進します。

※1「社会モデル」:障害は障がい者に起因するものではなく、社会が作り出しているという考え方。社会こそが「障害(障壁)」をつくっており、それを取り除くのは社会の責務という考え方。

※2「合理的配慮の提供」:障がい者から何らかの助けを求める意思の表明があった場合、負担になり過ぎない範囲で、社会的障壁(障がい者にとって日常生活または社会生活を営む上で障壁となるような、社会における事物、制度、慣行、概念その他一切のもの)を取除くために必要な便宜のこと。

(2) 策定方針

障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、本計画は任命権者ごとに作成する必要があります。

そこで、各任命機関の代表者により組織された「出雲市障がい者活躍推進委員会」を設置してそれぞれが連携を図りながら検討し、市民等に分かりやすい形でこれらを一つにまとめ、計画を策定しました。

また、計画の実施状況の点検、見直しもこの委員会で行います。

<出雲市障がい者活躍推進委員会委員>

役職名	職名等
委員長	総務部長
委員	総務部人事課長
委員	健康福祉部福祉推進課長
委員	議会事務局次長
委員	監査委員事務局次長
委員	農業委員会事務局長
委員	教育委員会教育部教育政策課長
委員	消防本部消防総務課長
委員	上下水道局営業総務課長
委員	総合医療センター事務局病院総務課長
委員	職員団体の推薦する者

(3) 周知・公表

本計画は、庁内LANへの掲載等により、遅滞なく全職員に周知するとともに、市ホームページなどを通して広く市民等に公表します。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取り組みの実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

障がい者活躍推進計画【出雲市（市長部局）】

◆ 機 関 名 出雲市（市長部局）

◆ 任命権者 出雲市長

◆ 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）

※計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。

◆ 障がい者雇用率等の状況

障害者雇用促進法に基づく、出雲市（市長部局）における令和7年4月1日現在の障がい者雇用率及び同雇用者数は次のとおりです。

○障がい者雇用率 2.76%（法定雇用率 2.80%）※R6.4.1～R8.6.30 経過措置期間
R8.7.1以降3.0%

○障がい者雇用者数 25人（法定雇用者数 25人）

1. 目標設定

（1）採用に関する目標
「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」 ➤ 毎年6月1日現在の「障害者任免状況通報書」により、障がい者雇用率等を把握しながら進捗管理を行います。
（2）職場定着に関する目標
「障がいがある職員の不本意な離職を生じさせない」 ➤ 人事記録等をもとに、職場定着状況を把握します。
（3）職場満足度の目標
「障がいがある職員の職場満足度を100%にする」 ➤ 毎年アンケート調査を実施して状況を把握します。
（4）仕事へのやりがいに関する目標
「障がいがある職員の仕事へのやりがいを感している割合を100%にする」 ➤ 毎年アンケート調査を実施して状況を把握します。

2. 障がい者の活躍に向けた取り組みの促進

（1）障がい者の活躍を推進する体制整備
【組織】 ①「障がい者活躍推進委員会」への参画 ➤ 総務部長を委員長とし、各任命機関の代表者で構成する「障がい者活躍推進委員会」へ参画し、毎年度、障がい者活躍推進計画の取り組み状況等を点検し、必要に応じて同計画の見直しを行います。 ②「障がい者雇用推進者」の選任 ➤ 人事課長を「障がい者雇用推進者」として選任し、各種取り組みを推進します。 ③「障がい者支援担当者」の選任 ➤ 障がいがある職員から要望等があれば、同職員を配置している部署の中から「障がい者支援担当者」を選任し、業務上の身近な相談対応を行い、同職員が円滑に業務遂行するために支障となっている事を認識し、その支援を行います。 ④相談窓口の設置 ➤ 障がいがある職員や、障がい者支援担当者が相談できる窓口を人事課に設置します。 また、相談内容等により、必要に応じて、産業医等とも連携を図ります。

【人材】

①「障がい者職業生活相談員」の選任

- 人事課の障がい者雇用担当職員を「障がい者職業生活相談員」に選任し、相談窓口を担い支援を推進します。
※障がい者職業生活相談員は、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」を受講することとします。

②管理職向け研修の実施

- 管理職を対象に、本市の障がい者雇用の状況、障がいがある職員が仕事をする上での支援（配慮）事項など、障がい理解に関する研修を実施します。

③全職員に対する理解促進

- 本市の事務事業の実施にあたり、障がいを理由とする差別を行わないよう、職員が障がいについて理解し、適切に対応するための基本的事項を定めた「障がいを理由とする差別の解消に向けた出雲市職員対応要領」を周知します。

④「あいサポート運動」の促進

- 障がいの特性や必要な配慮などを理解して、障がいがある方を手助けする「あいサポーター」の研修・登録を職員に促します。

⑤「手話講座」の受講促進

- 「出雲市手話の普及の推進に関する条例」に基づき、手話への理解促進と手話の普及並びに手話に触れる機会の拡大を図るため、職員に対し、福祉推進課が実施している「手話講座」の受講を促進します。

（２）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①職務の選定及び創出

- 障がいがある職員の能力や希望を考慮し、職務の選定及び創出について検討を行います。身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

②業務の適切なマッチングの点検

- 新規採用又は人事異動後に、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて調整等を行います。

③障がい特性に応じた業務量の調整

- 個々の障がい特性に応じて、業務量等の調整を行います。

（３）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【職務環境】

①施設・就労支援機器の整備

- 障がいがある職員からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した施設及び就労支援機器の整備を推進します。

②業務マニュアル等の作成

- 障がいがある職員から要望があれば、業務マニュアルの作成やチェックリストの作成を検討します。

③職場内環境の改善

- 個々の障がい特性に応じて、職場の移動の負担を軽減するため、本人の机の配置場所や打ち合わせ場所等を工夫する等の配慮を行います。

④所属長による面談

- 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、障がいがある職員に必要な配慮等の有無を確認し、その結果を踏まえ、継続的に必要な措置を講じます。
なお、措置を講じるにあたっては、本人からの要望を踏まえながら、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

【募集・採用】 ①募集案内 ➤ 障がいがある職員の採用に関する募集案内等を行う際には、ハローワークや障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が情報を取得できるようにします。 ②採用試験 ➤ 採用試験の実施にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、必要な配慮を行います。 ③募集・採用における取扱い ➤ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行わないこととします。 ・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
【働き方】 ①テレワーク等の活用 ➤ 障がい特性に応じて、早出・遅出勤務、テレワーク、フレックスタイム制の活用など、柔軟な働き方を推進します。 ②勤務時間・休憩・休暇の配慮 ➤ 障がい特性によっては、通常の時間に出勤することが困難であったり、体調に波があることや、通院・服薬を必要とすることがあるため、個々の障がい状況に合わせて配慮を行います。 ③年次休暇等の取得促進 ➤ ワーク・ライフ・バランスの実現や仕事と治療の両立を図るため、年次有給休暇や私傷病休暇などの各種休暇の活用を促します。
【キャリア形成】 ①教育訓練の実施 ➤ 本人の希望等を踏まえ、実務研修、向上研修等の教育訓練の機会を提供し、実務能力や専門知識の向上を図ります。 ②研修受講にあたっての配慮 ➤ 研修受講にあたり障がい特性に応じて必要な配慮を行います。
【その他の人事管理】 ①障がい特性に配慮した支援措置 ➤ 障がいがある職員からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した職場支援、通勤への配慮等の措置（専用駐車場スペースの確保など）が可能となるよう検討します。 ②中途障がい者への配慮 ➤ 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）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備、通院への配慮等を行います。
（４）その他
障がい者就労施設等への発注等 ➤ 「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」や、「出雲市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づく障がい者就労施設等への発注や、競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取り組みを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

障がい者活躍推進計画【出雲市教育委員会】

- ◆ 機 関 名 出雲市教育委員会
- ◆ 任命権者 出雲市教育委員会
- ◆ 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）
※計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- ◆ 障がい者雇用率等の状況
障害者雇用促進法に基づく、出雲市教育委員会における令和7年4月1日現在の障がい者雇用率及び同雇用者数は次のとおりです。
○障がい者雇用率 2.38%（法定雇用率 2.80%）※R6.4.1～R8.6.30 経過措置期間
R8.7.1以降3.0%
○障がい者雇用者数 3人（法定雇用者数 3人）

1. 目標設定

（１）採用に関する目標
「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」 ➤ 毎年6月1日現在の「障害者任免状況通報書」により、障がい者雇用率等を把握しながら進捗管理を行います。
（２）職場定着に関する目標
「障がいがある職員の不本意な離職を生じさせない」 ➤ 人事記録等をもとに、職場定着状況を把握します。
（３）職場満足度の目標
「障がいがある職員の職場満足度を100%にする」 ➤ 毎年アンケート調査を実施して状況を把握します。
（４）仕事へのやりがいに関する目標
「障がいがある職員の仕事へのやりがいを感している割合を100%にする」 ➤ 毎年アンケート調査を実施して状況を把握します。

2. 障がい者の活躍に向けた取り組みの促進

（１）障がい者の活躍を推進する体制整備
【組織】 ①「障がい者活躍推進委員会」への参画 ➤ 総務部長を委員長とし、各任命機関の代表者で構成する「障がい者活躍推進委員会」へ参画し、毎年度、障がい者活躍推進計画の取り組み状況等を点検し、必要に応じて同計画の見直しを行います。 ②「障がい者雇用推進者」の選任 ➤ 教育政策課長を「障がい者雇用推進者」として選任し、各種取り組みを推進します。 ③「障がい者支援担当者」の選任 ➤ 障がいがある職員から要望等があれば、同職員を配置している部署の中から「障がい者支援担当者」を選任し、業務上の身近な相談対応を行い、同職員が円滑に業務遂行するために支障となっている事を認識し、その支援を行います。 ④相談窓口の設置 ➤ 障がいがある職員や、障がい者支援担当者が相談できる窓口を教育政策課に設置します。 また、相談内容等により、必要に応じて、市長部局の人事課、産業医等とも連携を図ります。

【人材】

①「障がい者職業生活相談員」の選任

- 教育政策課の障がい者雇用担当職員を「障がい者職業生活相談員」に選任し、相談窓口を担い支援を推進します。
※障がい者職業生活相談員は、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」を受講することとします。

②管理職向け研修の実施

- 管理職を対象に、本市の障がい者雇用の状況、障がいがある職員が仕事をする上での支援（配慮）事項など、障がい理解に関する研修（市長部局が実施）を受講します。

③全職員に対する理解促進

- 本市の事務事業の実施にあたり、障がいを理由とする差別を行わないよう、職員が障がいについて理解し、適切に対応するための基本的事項を定めた「障がいを理由とする差別の解消に向けた出雲市職員対応要領」を周知します。

④「あいサポート運動」の促進

- 障がいの特性や必要な配慮などを理解して、障がいがある方を手助けする「あいサポーター」の研修・登録を職員に促します。

⑤「手話講座」の受講促進

- 「出雲市手話の普及の推進に関する条例」に基づき、手話への理解促進と手話の普及並びに手話に触れる機会の拡大を図るため、職員に対し、市長部局の福祉推進課が実施している「手話講座」の受講を促進します。

（２）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①職務の選定及び創出

- 障がいがある職員の能力や希望を考慮し、職務の選定及び創出について検討を行います。身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

②業務の適切なマッチングの点検

- 新規採用又は人事異動後に、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて調整等を行います。

③障がい特性に応じた業務量の調整

- 個々の障がい特性に応じて、業務量等の調整を行います。

（３）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【職務環境】

①施設・就労支援機器の整備

- 障がいがある職員からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した施設及び就労支援機器の整備を推進します。

②業務マニュアル等の作成

- 障がいがある職員から要望があれば、業務マニュアルの作成やチェックリストの作成を検討します。

③職場内環境の改善

- 個々の障がい特性に応じて、職場の移動の負担を軽減するため、本人の机の配置場所や打ち合わせ場所等を工夫する等の配慮を行います。

④所属長による面談

- 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、障がいがある職員に必要な配慮等の有無を確認し、その結果を踏まえ、継続的に必要な措置を講じます。
なお、措置を講じるにあたっては、本人からの要望を踏まえながら、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

【募集・採用】 ①募集案内 ➤ 障がいがある職員の採用に関する募集案内等を行う際には、ハローワークや障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が情報を取得できるようにします。 ②採用試験 ➤ 採用試験の実施にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、必要な配慮を行います。 ③募集・採用における取扱い ➤ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行わないこととします。 ・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
【働き方】 ①テレワーク等の活用 ➤ 障がい特性に応じて、早出・遅出勤務、テレワーク、フレックスタイム制の活用など、柔軟な働き方を推進します。 ②勤務時間・休憩・休暇の配慮 ➤ 障がい特性によっては、通常の時間に出勤することが困難であったり、体調に波があることや、通院・服薬を必要とすることがあるため、個々の障がい状況に合わせて配慮を行います。 ③年次休暇等の取得促進 ➤ ワーク・ライフ・バランスの実現や仕事と治療の両立を図るため、年次有給休暇や私傷病休暇などの各種休暇の活用を促します。
【キャリア形成】 ①教育訓練の実施 ➤ 本人の希望等を踏まえ、実務研修、向上研修等の教育訓練の機会を提供し、実務能力や専門知識の向上を図ります。 ②研修受講にあたっての配慮 ➤ 研修受講にあたり障がい特性に応じて必要な配慮を行います。
【その他の人事管理】 ①障がい特性に配慮した支援措置 ➤ 障がいがある職員からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した職場支援、通勤への配慮等の措置（専用駐車場スペースの確保など）が可能となるよう検討します。 ②中途障がい者への配慮 ➤ 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）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備、通院への配慮等を行います。
（４）その他
障がい者就労施設等への発注等 ➤ 「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」や、「出雲市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づく障がい者就労施設等への発注や、競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取り組みを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

障がい者活躍推進計画【出雲市上下水道局】

- ◆ 機 関 名 出雲市上下水道局
- ◆ 任命権者 出雲市上下水道事業管理者
- ◆ 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）
※計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- ◆ 障がい者雇用率等の状況
障害者雇用促進法に基づく、出雲市上下水道局)における令和7年4月1日現在の障がい者雇用率及び同雇用者数は次のとおりです。
○障がい者雇用率 2. 17%（法定雇用率 2. 80%）※R6. 4. 1～R8. 6. 30 経過措置期間
R8. 7. 1 以降 3. 0%
○障がい者雇用者数 2人（法定雇用者数 2人）

1. 目標設定

（1）採用に関する目標
「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」 ➤ 毎年6月1日現在の「障害者任免状況通報書」により、障がい者雇用率等を把握しながら進捗管理を行います。
（2）職場定着に関する目標
「障がいがある職員の不本意な離職を生じさせない」 ➤ 人事記録等をもとに、職場定着状況を把握します。
（3）職場満足度の目標
「障がいがある職員の職場満足度を100%にする」 ➤ 毎年アンケート調査を実施して状況を把握します。
（4）仕事へのやりがいに関する目標
「障がいがある職員の仕事へのやりがいを感している割合を100%にする」 ➤ 毎年アンケート調査を実施して状況を把握します。

2. 障がい者の活躍に向けた取り組みの促進

（1）障がい者の活躍を推進する体制整備
【組織】 ①「障がい者活躍推進委員会」への参画 ➤ 総務部長を委員長とし、各任命機関の代表者で構成する「障がい者活躍推進委員会」へ参画し、毎年度、障がい者活躍推進計画の取り組み状況等を点検し、必要に応じて同計画の見直しを行います。 ②「障がい者雇用推進者」の選任 ➤ 営業総務課長を「障がい者雇用推進者」として選任し、各種取り組みを推進します。 ③「障がい者支援担当者」の選任 ➤ 障がいがある職員から要望等があれば、同職員を配置している部署の中から「障がい者支援担当者」を選任し、業務上の身近な相談対応を行い、同職員が円滑に業務遂行するために支障となっている事を認識し、その支援を行います。 ④相談窓口の設置 ➤ 障がいがある職員や、障がい者支援担当者が相談できる窓口を営業総務課に設置します。 また、相談内容等により、必要に応じて、市長部局の人事課、産業医等とも連携を図ります。

【人材】

①「障がい者職業生活相談員」の選任

- 営業総務課の障がい者雇用担当職員を「障がい者職業生活相談員」に選任し、相談窓口を担い支援を推進します。
※障がい者職業生活相談員は、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」を受講することとします。

②管理職向け研修の実施

- 管理職を対象に、本市の障がい者雇用の状況、障がいがある職員が仕事をする上での支援（配慮）事項など、障がい理解に関する研修（市長部局が実施）を受講します。

③全職員に対する理解促進

- 本市の事務事業の実施にあたり、障がいを理由とする差別を行わないよう、職員が障がいについて理解し、適切に対応するための基本的事項を定めた「障がいを理由とする差別の解消に向けた出雲市職員対応要領」を周知します。

④「あいサポート運動」の促進

- 障がいの特性や必要な配慮などを理解して、障がいがある方を手助けする「あいサポーター」の研修・登録を職員に促します。

⑤「手話講座」の受講促進

- 「出雲市手話の普及の推進に関する条例」に基づき、手話への理解促進と手話の普及並びに手話に触れる機会の拡大を図るため、職員に対し、市長部局の福祉推進課が実施している「手話講座」の受講を促進します。

（２）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①職務の選定及び創出

- 障がいがある職員の能力や希望を考慮し、職務の選定及び創出について検討を行います。身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

②業務の適切なマッチングの点検

- 新規採用又は人事異動後に、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて調整等を行います。

③障がい特性に応じた業務量の調整

- 個々の障がい特性に応じて、業務量等の調整を行います。

（３）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【職務環境】

①施設・就労支援機器の整備

- 障がいがある職員からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した施設及び就労支援機器の整備を推進します。

②業務マニュアル等の作成

- 障がいがある職員から要望があれば、業務マニュアルの作成やチェックリストの作成を検討します。

③職場内環境の改善

- 個々の障がい特性に応じて、職場の移動の負担を軽減するため、本人の机の配置場所や打ち合わせ場所等を工夫する等の配慮を行います。

④所属長による面談

- 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、障がいがある職員に必要な配慮等の有無を確認し、その結果を踏まえ、継続的に必要な措置を講じます。
なお、措置を講じるにあたっては、本人からの要望を踏まえながら、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

【募集・採用】 ①募集案内 ➤ 障がいがある職員の採用に関する募集案内等を行う際には、ハローワークや障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が情報を取得できるようにします。 ②採用試験 ➤ 採用試験の実施にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、必要な配慮を行います。 ③募集・採用における取扱い ➤ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行わないこととします。 ・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
【働き方】 ①テレワーク等の活用 ➤ 障がい特性に応じて、早出・遅出勤務、テレワーク、フレックスタイム制の活用など、柔軟な働き方を推進します。 ②勤務時間・休憩・休暇の配慮 ➤ 障がい特性によっては、通常の時間に出勤することが困難であったり、体調に波があることや、通院・服薬を必要とすることがあるため、個々の障がい状況に合わせて配慮を行います。 ③年次休暇等の取得促進 ➤ ワーク・ライフ・バランスの実現や仕事と治療の両立を図るため、年次有給休暇や私傷病休暇などの各種休暇の活用を促します。
【キャリア形成】 ①教育訓練の実施 ➤ 本人の希望等を踏まえ、実務研修、向上研修等の教育訓練の機会を提供し、実務能力や専門知識の向上を図ります。 ②研修受講にあたっての配慮 ➤ 研修受講にあたり障がい特性に応じて必要な配慮を行います。
【その他の人事管理】 ①障がい特性に配慮した支援措置 ➤ 障がいがある職員からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した職場支援、通勤への配慮等の措置（専用駐車場スペースの確保など）が可能となるよう検討します。 ②中途障がい者への配慮 ➤ 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）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備、通院への配慮等を行います。
（４）その他
障がい者就労施設等への発注等 ➤ 「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」や、「出雲市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づく障がい者就労施設等への発注や、競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取り組みを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

障がい者活躍推進計画【出雲市立総合医療センター】

◆ 機 関 名 出雲市立総合医療センター

◆ 任命権者 出雲市病院事業管理者

◆ 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）

※計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。

◆ 障がい者雇用率等の状況

障害者雇用促進法に基づく、出雲市立総合医療センターにおける令和7年4月1日現在の障がい者雇用率及び同雇用者数は次のとおりです。

○障がい者雇用率 1. 55%（法定雇用率 2. 80%）※R6.4.1～R8.6.30 経過措置期間
R8.7.1以降3.0%

○障がい者雇用者数 3. 5人（法定雇用者数 6人）

1. 目標設定

（1）採用に関する目標
「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」 ➤ 毎年6月1日現在の「障害者任免状況通報書」により、障がい者雇用率等を把握しながら進捗管理を行います。
（2）職場定着に関する目標
「障がいがある職員の不本意な離職を生じさせない」 ➤ 人事記録等をもとに、職場定着状況を把握します。
（3）職場満足度の目標
「障がいがある職員の職場満足度を100%にする」 ➤ 毎年アンケート調査を実施して状況を把握します。
（4）仕事へのやりがいに関する目標
「障がいがある職員の仕事へのやりがいを感している割合を100%にする」 ➤ 毎年アンケート調査を実施して状況を把握します。

2. 障がい者の活躍に向けた取り組みの促進

（1）障がい者の活躍を推進する体制整備
【組織】 ①「障がい者活躍推進委員会」への参画 ➤ 総務部長を委員長とし、各任命機関の代表者で構成する「障がい者活躍推進委員会」へ参画し、毎年度、障がい者活躍推進計画の取り組み状況等を点検し、必要に応じて同計画の見直しを行います。 ②「障がい者雇用推進者」の選任 ➤ 病院総務課長を「障がい者雇用推進者」として選任し、各種取り組みを推進します。 ③「障がい者支援担当者」の選任 ➤ 障がいがある職員から要望等があれば、同職員を配置している部署の中から「障がい者支援担当者」を選任し、業務上の身近な相談対応を行い、同職員が円滑に業務遂行するために支障となっている事を認識し、その支援を行います。 ④相談窓口の設置 ➤ 障がいがある職員や、障がい者支援担当者が相談できる窓口を病院総務課に設置します。 また、相談内容等により、必要に応じて、産業医等や市長部局の人事課とも連携を図ります。

【人材】

①「障がい者職業生活相談員」の選任

- 病院総務課の障がい者雇用担当職員を「障がい者職業生活相談員」に選任し、相談窓口を担い支援を推進します。 ※障がい者職業生活相談員は、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」を受講することとします。

②管理職向け研修の実施

- 管理職を対象に、本市の障がい者雇用の状況、障がいがある職員が仕事をする上での支援（配慮）事項など、障がい理解に関する研修（市長部局が実施）を受講します。

③全職員に対する理解促進

- 本市の事務事業の実施にあたり、障がいを理由とする差別を行わないよう、職員が障がいについて理解し、適切に対応するための基本的事項を定めた「障がいを理由とする差別の解消に向けた出雲市職員対応要領」を周知します。

④「あいサポート運動」の促進

- 障がいの特性や必要な配慮などを理解して、障がいがある方を手助けする「あいサポーター」の研修・登録を職員に促します。

⑤「手話講座」の受講促進

- 「出雲市手話の普及の推進に関する条例」に基づき、手話への理解促進と手話の普及並びに手話に触れる機会の拡大を図るため、職員に対し、市長部局の福祉推進課が実施している「手話講座」の受講を促進します。

（２）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①職務の選定及び創出

- 障がいがある職員の能力や希望を考慮し、職務の選定及び創出について検討を行います。身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

②業務の適切なマッチングの点検

- 新規採用又は人事異動後に、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて調整等を行います。

③障がい特性に応じた業務量の調整

- 個々の障がい特性に応じて、業務量等の調整を行います。

（３）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【職務環境】

①施設・就労支援機器の整備

- 障がいがある職員からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した施設及び就労支援機器の整備を推進します。

②業務マニュアル等の作成

- 障がいがある職員から要望があれば、業務マニュアルの作成やチェックリストの作成を検討します。

③職場内環境の改善

- 個々の障がい特性に応じて、職場の移動の負担を軽減するため、本人の机の配置場所や打ち合わせ場所等を工夫する等の配慮を行います。

④所属長による面談

- 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、障がいがある職員に必要な配慮等の有無を確認し、その結果を踏まえ、継続的に必要な措置を講じます。
なお、措置を講じるにあたっては、本人からの要望を踏まえながら、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

【募集・採用】 ①募集案内 ➤ 障がいがある職員の採用に関する募集案内等を行う際には、ハローワークや障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が情報を取得できるようにします。 ②採用試験 ➤ 採用試験の実施にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、必要な配慮を行います。 ③募集・採用における取扱い ➤ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行わないこととします。 ・特定の障がいを排除し、または特定の障がい限定する ・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
【働き方】 ①テレワーク等の活用 ➤ 障がい特性に応じて、早出・遅出勤務、テレワーク、フレックスタイム制の活用など、柔軟な働き方を推進します。 ②勤務時間・休憩・休暇の配慮 ➤ 障がい特性によっては、通常の時間に出勤することが困難であったり、体調に波があることや、通院・服薬を必要とすることがあるため、個々の障がい状況に合わせて配慮を行います。 ③年次休暇等の取得促進 ➤ ワーク・ライフ・バランスの実現や仕事と治療の両立を図るため、年次有給休暇や私傷病休暇などの各種休暇の活用を促します。
【キャリア形成】 ①教育訓練の実施 ➤ 本人の希望等を踏まえ、実務研修、向上研修等の教育訓練の機会を提供し、実務能力や専門知識の向上を図ります。 ②研修受講にあたっての配慮 ➤ 研修受講にあたり障がい特性に応じて必要な配慮を行います。
【その他の人事管理】 ①障がい特性に配慮した支援措置 ➤ 障がいがある職員からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した職場支援、通勤への配慮等の措置（専用駐車場スペースの確保など）が可能となるよう検討します。 ②中途障がい者への配慮 ➤ 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）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備、通院への配慮等を行います。
（４）その他 障がい者就労施設等への発注等 ➤ 「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」や、「出雲市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づく障がい者就労施設等への発注や、競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取り組みを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

障がい者活躍推進計画【出雲市消防本部】

- ◆ 機 関 名 出雲市消防本部
- ◆ 任命権者 出雲市消防長
- ◆ 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）
※計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- ◆ 障がい者雇用率等の状況
出雲市消防本部の消防吏員は、障害者雇用促進法の障がい者雇用率の算定除外職員となっていますが、障がいのある職員が活躍できる場を提供できるよう、各種取り組みを推進します。

1. 目標設定

（１）採用に関する目標
「障がい者雇用の推進に関する理解を促進する」 ➤ 障がい者雇用推進に向けての理解を深めます。
（２）職場定着に関する目標
「障がいがある職員の不本意な離職を生じさせない」 ➤ 人事記録等をもとに、職場定着状況を把握します。
（３）職場満足度の目標
「障がいがある職員の職場満足度を１００％にする」 ➤ 毎年アンケート調査を実施して状況を把握します。
（４）仕事へのやりがいに関する目標
「障がいがある職員の仕事へのやりがいを感している割合を１００％にする」 ➤ 毎年アンケート調査を実施して状況を把握します。

2. 障がい者の活躍に向けた取り組みの促進

（１）障がい者の活躍を推進する体制整備
【組織】 ①「障がい者活躍推進委員会」への参画 ➤ 総務部長を委員長とし、各任命機関の代表者で構成する「障がい者活躍推進委員会」へ参画し、毎年度、障がい者活躍推進計画の取り組み状況等を点検し、必要に応じて同計画の見直しを行います。 ②「障がい者雇用推進者」の選任 ➤ 消防総務課長を「障がい者雇用推進者」として選任し、各種取り組みを推進します。 ③「障がい者支援担当者」の選任 ➤ 障がいがある職員から要望等があれば、同職員を配置している部署の中から「障がい者支援担当者」を選任し、業務上の身近な相談対応を行い、同職員が円滑に業務遂行するために支障となっている事を認識し、その支援を行います。 ④相談窓口の設置 ➤ 障がいがある職員や、障がい者支援担当者が相談できる窓口を消防総務課に設置します。 また、相談内容等により、必要に応じて、市長部局の人事課、産業医等とも連携を図ります。

【人材】

①「障がい者職業生活相談員」の選任

- 消防総務課の障がい者雇用担当職員を「障がい者職業生活相談員」に選任し、相談窓口を担い支援を推進します。
※障がい者職業生活相談員は、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」を受講することとします。

②管理職向け研修の実施

- 管理職を対象に、本市の障がい者雇用の状況、障がいがある職員が仕事をする上での支援（配慮）事項など、障がい理解に関する研修（市長部局が実施）を受講します。

③全職員に対する理解促進

- 本市の事務事業の実施にあたり、障がいを理由とする差別を行わないよう、職員が障がいについて理解し、適切に対応するための基本的事項を定めた「障がいを理由とする差別の解消に向けた出雲市職員対応要領」を周知します。

④「あいサポート運動」の促進

- 障がいの特性や必要な配慮などを理解して、障がいがある方を手助けする「あいサポーター」の研修・登録を職員に促します。

⑤「手話講座」の受講促進

- 「出雲市手話の普及の推進に関する条例」に基づき、手話への理解促進と手話の普及並びに手話に触れる機会の拡大を図るため、職員に対し、市長部局の福祉推進課が実施している「手話講座」の受講を促進します。

（２）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①職務の選定及び創出

- 障がいがある職員の能力や希望を考慮し、職務の選定及び創出について検討を行います。身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

②業務の適切なマッチングの点検

- 新規採用又は人事異動後に、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて調整等を行います。

③障がい特性に応じた業務量の調整

- 個々の障がい特性に応じて、業務量等の調整を行います。

（３）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【職務環境】

①施設・就労支援機器の整備

- 障がいがある職員からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した施設及び就労支援機器の整備を推進します。

②業務マニュアル等の作成

- 障がいがある職員から要望があれば、業務マニュアルの作成やチェックリストの作成を検討します。

③職場内環境の改善

- 個々の障がい特性に応じて、職場の移動の負担を軽減するため、本人の机の配置場所や打ち合わせ場所等を工夫する等の配慮を行います。

④所属長による面談

- 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、障がいがある職員に必要な配慮等の有無を確認し、その結果を踏まえ、継続的に必要な措置を講じます。
なお、措置を講じるにあたっては、本人からの要望を踏まえながら、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

【働き方】

①テレワーク等の活用

- 障がい特性に応じて、早出・遅出勤務、テレワーク、フレックスタイム制の活用など、柔軟な働き方を推進します。

②勤務時間・休憩・休暇の配慮

- 障がい特性によっては、通常の時間に出勤することが困難であったり、体調に波があることや、通院・服薬を必要とすることがあるため、個々の障がい状況に合わせて配慮を行います。

③年次休暇等の取得促進

- ワーク・ライフ・バランスの実現や仕事と治療の両立を図るため、年次有給休暇や私傷病休暇などの各種休暇の活用を促します。

【キャリア形成】

①教育訓練の実施

- 本人の希望等を踏まえ、実務研修、向上研修等の教育訓練の機会を提供し、実務能力や専門知識の向上を図ります。

②研修受講にあたっての配慮

- 研修受講にあたり障がい特性に応じて必要な配慮を行います。

【その他の人事管理】

①障がい特性に配慮した支援措置

- 障がいがある職員からの要望等を踏まえ、障がい特性に配慮した職場支援、通勤への配慮等の措置（専用駐車場スペースの確保など）が可能となるよう検討します。

②中途障がい者への配慮

- 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）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備、通院への配慮等を行います。

（４）その他

障がい者就労施設等への発注等

- 「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」や、「出雲市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づく障がい者就労施設等への発注や、競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取り組みを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

障がい者活躍推進計画【出雲市議会事務局】

- ◆ 機 関 名 出雲市議会事務局
- ◆ 任命権者 出雲市議会議長
- ◆ 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）
※計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- ◆ 障がい者雇用率等の状況
出雲市議会事務局は、障がいがある職員の在籍はありませんが、今後、障がいがある職員が在籍した場合は、活躍できる場を提供できるよう、市長部局に準じた形で各種取り組みを推進します。

1. 目標設定

（1）採用に関する目標

「障がい者雇用の推進に関する理解を促進する」

- 独自の募集・採用は行っていないため、雇用推進に向けての理解を深めます。

2. 障がい者の活躍に向けた取り組みの促進

（1）障がい者の活躍を推進する体制整備

【組織】

①「障がい者活躍推進委員会」への参画

- 総務部長を委員長とし、各任命機関の代表者で構成する「障がい者活躍推進委員会」へ参画し、毎年度、障がい者活躍推進計画の取り組み状況等を点検し、必要に応じて同計画の見直しを行います。

②「障がい者雇用推進者」の選任

- 議会事務局次長を「障がい者雇用推進者」として選任し、各種取り組みを推進します。

【人材】

①管理職向け研修の実施

- 管理職を対象に、本市の障がい者雇用の状況、障がいがある職員が仕事をする上での支援（配慮）事項など、障がい理解に関する研修（市長部局が実施）を受講します。

②全職員に対する理解促進

- 本市の事務事業の実施にあたり、障がいを理由とする差別を行わないよう、職員が障がいについて理解し、適切に対応するための基本的事項を定めた「障がいを理由とする差別の解消に向けた出雲市職員対応要領」を周知します。

③「あいサポート運動」の促進

- 障がいの特性や必要な配慮などを理解して、障がいがある方を手助けする「あいサポーター」の研修・登録を職員に促します。

④「手話講座」の受講促進

- 「出雲市手話の普及の推進に関する条例」に基づき、手話への理解促進と手話の普及並びに手話に触れる機会の拡大を図るため、職員に対し、市長部局の福祉推進課が実施している「手話講座」の受講を促進します。

（2）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①職務の選定及び創出

- 身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

②障がい特性に応じた業務量の調整

- 個々の障がい特性に応じて、業務量等の調整を行います。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
【職務環境】 所属長による面談 ➤ 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、必要な配慮等があれば継続的に必要な措置を講じます。 なお、措置を講じるにあたっては、本人からの要望を踏まえながら、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
【その他の人事管理】 中途障がい者への配慮 ➤ 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）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備、通院への配慮等を行います。
(4) その他
障がい者就労施設等への発注等 ➤ 「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」や、「出雲市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づく障がい者就労施設等への発注や、競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取り組みを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

障がい者活躍推進計画【出雲市監査委員事務局】

- ◆ 機 関 名 出雲市監査委員事務局
- ◆ 任命権者 出雲市代表監査員
- ◆ 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）
※計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- ◆ 障がい者雇用率等の状況
出雲市監査委員事務局は、障がいがある職員の在籍はありませんが、今後、障がいがある職員が在籍した場合は、活躍できる場を提供できるよう、市長部局に準じた各種取り組みを推進します。

1. 目標設定

（1）採用に関する目標

「障がい者雇用の推進に関する理解を促進する」

- 独自の募集・採用は行っていないため、雇用推進に向けての理解を深めます。

2. 障がい者の活躍に向けた取り組みの促進

（1）障がい者の活躍を推進する体制整備

【組織】

①「障がい者活躍推進委員会」への参画

- 総務部長を委員長とし、各任命機関の代表者で構成する「障がい者活躍推進委員会」へ参画し、毎年度、障がい者活躍推進計画の取り組み状況等を点検し、必要に応じて同計画の見直しを行います。

②「障がい者雇用推進者」の選任

- 監査委員事務局次長を「障がい者雇用推進者」として選任し、各種取り組みを推進します。

【人材】

①管理職向け研修の実施

- 管理職を対象に、本市の障がい者雇用の状況、障がいがある職員が仕事をする上での支援（配慮）事項など、障がい理解に関する研修（市長部局が実施）を受講します。

②全職員に対する理解促進

- 本市の事務事業の実施にあたり、障がいを理由とする差別を行わないよう、職員が障がいについて理解し、適切に対応するための基本的事項を定めた「障がいを理由とする差別の解消に向けた出雲市職員対応要領」を周知します。

③「あいサポート運動」の促進

- 障がいの特性や必要な配慮などを理解して、障がいがある方を手助けする「あいサポーター」の研修・登録を職員に促します。

④「手話講座」の受講促進

- 「出雲市手話の普及の推進に関する条例」に基づき、手話への理解促進と手話の普及並びに手話に触れる機会の拡大を図るため、職員に対し、市長部局の福祉推進課が実施している「手話講座」の受講を促進します。

（2）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①職務の選定及び創出

- 身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

②障がい特性に応じた業務量の調整

- 個々の障がい特性に応じて、業務量等の調整を行います。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
【職務環境】 所属長による面談 ➤ 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、必要な配慮等があれば継続的に必要な措置を講じます。 なお、措置を講じるにあたっては、本人からの要望を踏まえながら、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
【その他の人事管理】 中途障がい者への配慮 ➤ 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）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備、通院への配慮等を行います。
(4) その他
障がい者就労施設等への発注等 ➤ 「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」や、「出雲市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づく障がい者就労施設等への発注や、競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取り組みを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

障がい者活躍推進計画【出雲市農業委員会事務局】

- ◆ 機 関 名 出雲市農業委員会事務局
- ◆ 任命権者 出雲市農業委員会会長
- ◆ 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）
※計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- ◆ 障がい者雇用率等の状況
出雲市農業委員会事務局は、障がいがある職員の在籍はありませんが、今後、障がいがある職員が在籍した場合は、活躍できる場を提供できるよう、市長部局に準じた各種取り組みを推進します。

1. 目標設定

（1）採用に関する目標

「障がい者雇用の推進に関する理解を促進する」

- 独自の募集・採用は行っていないため、雇用推進に向けての理解を深めます。

2. 障がい者の活躍に向けた取り組みの促進

（1）障がい者の活躍を推進する体制整備

【組織】

①「障がい者活躍推進委員会」への参画

- 総務部長を委員長とし、各任命機関の代表者で構成する「障がい者活躍推進委員会」へ参画し、毎年度、障がい者活躍推進計画の取り組み状況等を点検し、必要に応じて同計画の見直しを行います。

②「障がい者雇用推進者」の選任

- 農業委員会事務局長を「障がい者雇用推進者」として選任し、各種取り組みを推進します。

【人材】

①管理職向け研修の実施

- 管理職を対象に、本市の障がい者雇用の状況、障がいがある職員が仕事をする上での支援（配慮）事項など、障がい理解に関する研修（市長部局が実施）を受講します。

②全職員に対する理解促進

- 本市の事務事業の実施にあたり、障がいを理由とする差別を行わないよう、職員が障がいについて理解し、適切に対応するための基本的事項を定めた「障がいを理由とする差別の解消に向けた出雲市職員対応要領」を周知します。

③「あいサポート運動」の促進

- 障がいの特性や必要な配慮などを理解して、障がいがある方を手助けする「あいサポーター」の研修・登録を職員に促します。

④「手話講座」の受講促進

- 「出雲市手話の普及の推進に関する条例」に基づき、手話への理解促進と手話の普及並びに手話に触れる機会の拡大を図るため、職員に対し、市長部局の福祉推進課が実施している「手話講座」の受講を促進します。

（2）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

①職務の選定及び創出

- 身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

②障がい特性に応じた業務量の調整

- 個々の障がい特性に応じて、業務量等の調整を行います。

（３）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
【職務環境】 所属長による面談 ➤ 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、必要な配慮等があれば継続的に必要な措置を講じます。 なお、措置を講じるにあたっては、本人からの要望を踏まえながら、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
【その他の人事管理】 中途障がい者への配慮 ➤ 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）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備、通院への配慮等を行います。
（４）その他
障がい者就労施設等への発注等 ➤ 「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」や、「出雲市障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づく障がい者就労施設等への発注や、競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取り組みを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

出雲市障がい者活躍推進委員会設置規程

(設置)

第1条 出雲市障がい者活躍推進計画（以下「推進計画」という。）の作成及び推進計画を効果的に進めていくため、出雲市障がい者活躍推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 推進計画の作成及び推進に関すること。
- (2) 推進計画の進行管理に関すること。
- (3) 推進計画の見直しに関すること。

(組織)

第3条 委員会は、委員長及び委員をもって組織する。

2 委員長は、総務部長をもって充てる。

3 委員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 総務部人事課長
- (2) 健康福祉部福祉推進課長
- (3) 議会事務局次長
- (4) 監査委員事務局次長
- (5) 農業委員会事務局長
- (6) 教育委員会教育部教育政策課長
- (7) 消防本部消防総務課長
- (8) 上下水道局営業総務課長
- (9) 総合医療センター事務局病院総務課長
- (10) 職員団体の推薦する者

(委員長の職務)

第4条 委員長は、会務を掌理し、会議の議長となる。

(会議)

第5条 委員会は必要に応じ随時開催するものとし、委員長がこれを招集する。

2 委員長が必要と認めたとき、又は委員会の決定があったときは、委員以外の関係職員の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(ワーキンググループ)

第6条 委員会は、第2条各号に掲げる所掌事務に関する事項について調査、検討させるために、ワーキンググループを置くことができる。

2 ワーキンググループは、委員長が任命する職員をもって構成する。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、総務部人事課において処理する。

(その他)

第8条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮り定める。

附 則

この規程は、令和2年5月15日から施行する。