

「障がい者活躍推進計画」
実施状況報告書
(令和6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	4
③出雲市上下水道局	7
④出雲市立総合医療センター	10
⑤出雲市消防本部	13
⑥出雲市議会事務局	15
⑦出雲市監査委員事務局	17
⑧出雲市農業委員会事務局	19

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6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6年6月1日時点＞ ○障がい者雇用率 2.44%（法定雇用率 2.80%） ○障がい者雇用者数22人（法定雇用者数 25人） （法定雇用率及び法定雇用者数を達成できなかった） ※令和7年1月に新たな採用により法定雇用者数を達成した。</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. 障がい者活躍に向けた取組みの実施状況	
(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> <ul style="list-style-type: none"> ・「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和6年7月30日(火) 内容：令和5年度実施状況について 令和5年度実施状況報告書(案)について 地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習について

	<p>障がい者活躍推進計画の見直しについて</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>※対象者：6名 新規採用者、人事異動により所属変更があった者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所属長への障がい情報の提供の可否 ・「障がい者支援担当者」の配置希望 ・「業務マニュアル等の作成」の希望 ・相談・支援体制(相談窓口の提供) <p>対象者6名のうち1名に対して、障がい者支援担当者を選任した。</p>
②人材	<p>○島根県自治研修所新規採用職員研修</p> <p>令和6年4月</p> <p>(内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサル社会の実現に向けて(あいサポート講座) ・障がいを知る(聴覚障がい) ・参加人数：33人
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の適切なマッチングの点検 ・障がい特性に応じた業務量の調整 	
(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環境整備	<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> <ul style="list-style-type: none"> ・職場内環境の改善 ・所属長による面談
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>
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> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間・休憩・休暇の配慮 ・年次休暇等の取得促進 ・テレワーク、フレックスタイム制等の活用の推進
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	○車いすに座った状態でも届く位置に時間外出入りの「電子錠解除用カードリーダー」を設置した。
(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みの実施状況」に対する点検結果	
<p>○「採用に関する目標」は目標を基準日時点では達成することができなかったことから、継続的に障がいのある職員の雇用を進める必要がある。</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」については目標を達成することができなかったが、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。</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、障がい理解をより深めるための職員研修を行う必要がある。</p> <p>○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、引続き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	
○令和7年度以降5年間の第2期障がい者活躍推進計画を作成した。	

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6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6年6月1日時点＞ ○障がい者雇用率 2.36%（法定雇用率 2.80%） ○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が、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、目標に達した。</p>
5. 障がい者活躍に向けた取組みの実施状況	
(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> <ul style="list-style-type: none"> ・「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和6年7月30日(火) 内容：令和5年度実施状況について 令和5年度実施状況報告書(案)について 地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習について 障がい者活躍推進計画の見直しについて

②人材	<p>※研修については、市長部局が一括して実施</p> <p>○島根県自治研修所新規採用職員研修 令和6年4月 (内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサル社会の実現に向けて(あいサポート講座) ・障がいを知る(聴覚障がい) ・参加人数:33人
(2)障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○障がいがある職員の能力や希望を考慮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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の適切なマッチングの点検 ・障がい特性に応じた業務量の調整 	
(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環境整備	<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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場内環境の改善 ・所属長による面談
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>
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(教育政策課長)との連携を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間・休憩・休暇の配慮 ・年次休暇等の取得促進 ・テレワーク、フレックスタイム制等の活用の推進
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た。</p>
⑤その他の人事管理	<p>○障がい特性に配慮した支援の要望は特になかった。</p>
(4)その他 ※市長部局で一括して実施	
<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みの実施状況」に対する点検結果	
<p>○「採用に関する目標」は目標の中の、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。</p> <p>○「職場満足度の目標」は達成できなかったが、「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</p>	

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、障がい理解をより深めるため市長部局と連携し職員研修を行う必要がある。
- 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

- 令和7年度以降5年間の第2期障がい者活躍推進計画を作成した。

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6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6年6月1日時点＞ ○障がい者雇用率 2.17%（法定雇用率 2.80%） ○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が、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、目標に達した。</p>
5. 障がい者活躍に向けた取組みの実施状況	
(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> <ul style="list-style-type: none"> ・「障がい者活躍推進委員会」 <p>第1回：令和6年7月30日(火)</p> <p>内容：令和5年度実施状況について 令和5年度実施状況報告書(案)について 地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習について 障がい者活躍推進計画の見直しについて</p>

<p>②人材</p>	<p>○島根県自治研修所新規採用職員研修 ※市長部局が一括して実施 令和6年4月 (内容) ・ユニバーサル社会の実現に向けて(あいサポート講座) ・障がいを知る(聴覚障がい) ・参加人数:33人</p> <p>○上下水道局あいサポーター研修 日時:令和6年7月5日(金)10:00~11:00 場所:上下水道局書庫棟2階会議室 参加者:上下水道局職員10名 講師:出雲市健康福祉部 福祉推進課職員 内容:手話や障がいについての講義 目的:障がいのある方への必要な配慮等を適切に行うため、障がいについて学び、理解を深める。</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しながら、職務の選定及び創出について検討を行った。 ○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。 ・業務の適切なマッチングの点検 ・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環境整備</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。 ・職場内環境の改善 ・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、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>③働き方</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。 ・勤務時間・休憩・休暇の配慮 ・年次休暇等の取得促進 ・テレワーク、フレックスタイム制等の活用の推進</p>
<p>④キャリア形成</p>	<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	○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	
<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。※市長部局で一括して実施</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みの実施状況」に対する点検結果	
<p>○「採用に関する目標」は目標の中の、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。</p> <p>○「職場満足度の目標」は達成できなかったが、「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（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。</p>	
7. 計画の見直し・修正	
○令和7年度以降5年間の第2期障がい者活躍推進計画を作成した。	

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6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6年6月1日時点＞ ○障がい者雇用率 2.81%（法定雇用率 2.80%） ○障がい者雇用者数4.5人（法定雇用者数 4人） （法定雇用率、法定雇用者数ともに達成した）</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. 障がい者活躍に向けた取組みの実施状況	
(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> <ul style="list-style-type: none"> ・「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和6年7月30日(火) 内容：令和5年度実施状況について 令和5年度実施状況報告書(案)について 地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習について 障がい者活躍推進計画の見直しについて
②人材	※研修については、市長部局が一括して実施

	<p>○島根県自治研修所新規採用職員研修</p> <p>令和6年4月</p> <p>(内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサル社会の実現に向けて(あいサポート講座) ・障がいを知る(聴覚障がい) ・参加人数:33人
(2)障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○障がいがある職員の能力や希望を考慮しながら、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の適切なマッチングの点検 ・障がい特性に応じた業務量の調整 	
(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環境整備	<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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場内環境の改善 ・所属長による面談
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>
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(病院総務課長)との連携を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間・休憩・休暇の配慮 ・年次休暇等の取得促進 ・テレワーク、フレックスタイム制等の活用の推進
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>○障がい特性に配慮した支援の要望は特になかった。</p>
(4)その他 ※市長部局で一括して実施	
<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>	
6.「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組みの実施状況」に対する点検結果	
<p>○「採用に関する目標」は目標の中の、障がい者雇用率が法定雇用率を達成したが、更に雇用を進める必要がある。</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」がともに目標を達成することができた。引続き、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</p>	

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、障がい理解をより深めるため市長部局と連携し職員研修を行う必要がある。
- 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。

7. 計画の見直し・修正

- 令和7年度以降5年間の第2期障がい者活躍推進計画を作成した。

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6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、市長部局と連携し研修を実施した。</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. 障がい者活躍に向けた取組みの実施状況	
(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> <ul style="list-style-type: none"> ・「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和6年7月30日(火) 内容：令和5年度実施状況について 令和5年度実施状況報告書(案)について 地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習について 障がい者活躍推進計画の見直しについて
②人材	<p>○島根県自治研修所新規採用職員研修 ※市長部局が一括して実施 令和6年4月 (内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサル社会の実現に向けて(あいサポート講座) ・障がいを知る(聴覚障がい) ・参加人数：33人

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<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、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の適切なマッチングの点検 ・障がい特性に応じた業務量の調整 	
(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環境整備	<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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場内環境の改善 ・所属長による面談
②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（消防総務課長）との連携を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間・休憩・休暇の配慮 ・年次休暇等の取得促進 ・テレワーク、フレックスタイム制等の活用の推進
③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>
④その他の人事管理	<p>○障がい特性に配慮した支援の要望は特になかった。</p>
(4) その他 ※市長部局で一括して実施	
<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>	
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組みの実施状況」に対する点検結果	
<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」がともに目標を達成することができたが、引続き、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、障がい理解をより深めるため市長部局と連携し職員研修を行う必要がある。</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	
<p>○令和7年度以降5年間の第2期障がい者活躍推進計画を作成した。</p>	

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6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、市長部局と連携し研修を実施した。</p>
5. 障がい者活躍に向けた取組みの実施状況	
(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> <ul style="list-style-type: none"> ・「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和6年7月30日(火) 内容：令和5年度実施状況について 令和5年度実施状況報告書(案)について 地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習について 障がい者活躍推進計画の見直しについて
②人材	<p>○島根県自治研修所新規採用職員研修 ※市長部局が一括して実施 令和6年4月 (内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサル社会の実現に向けて(あいサポート講座) ・障がいを知る(聴覚障がい) ・参加人数：33人
(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職場環境	○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。(障がいの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(在籍中に疾病・事故等により障がい者となった者)となった者はいなかった。
(4) その他 ※市長部局で一括して実施	
○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。	
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組みの実施状況」に対する点検結果	
○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、障がい理解をより深めるため市長部局と連携し職員研修を行う必要がある。	

○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

○令和7年度以降5年間の第2期障がい者活躍推進計画を作成した。

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6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、市長部局と連携し研修を実施した。</p>
5. 障がい者活躍に向けた取組みの実施状況	
(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> <ul style="list-style-type: none"> ・「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和6年7月30日(火) 内容：令和5年度実施状況について 令和5年度実施状況報告書(案)について 地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習について 障がい者活躍推進計画の見直しについて
②人材	<p>○島根県自治研修所新規採用職員研修 ※市長部局が一括して実施 令和6年4月 (内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサル社会の実現に向けて(あいサポート講座) ・障がいを知る(聴覚障がい) ・参加人数：33人
(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職場環境	○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。(障がいの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(在籍中に疾病・事故等により障がい者となった者)となった者はいなかった。
(4) その他 ※市長部局で一括して実施	
○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。	
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組みの実施状況」に対する点検結果	
○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、障がい理解をより深めるため市長部局と連携し職員研修を行う必要がある。	

○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

○令和7年度以降5年間の第2期障がい者活躍推進計画を作成した。

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6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、市長部局と連携し研修を実施した。</p>
5. 障がい者活躍に向けた取組みの実施状況	
(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> <ul style="list-style-type: none"> ・「障がい者活躍推進委員会」 第1回：令和6年7月30日(火) 内容：令和5年度実施状況について 令和5年度実施状況報告書(案)について 地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習について 障がい者活躍推進計画の見直しについて
②人材	<p>○島根県自治研修所新規採用職員研修 ※市長部局が一括して実施 令和6年4月 (内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサル社会の実現に向けて(あいサポート講座) ・障がいを知る(聴覚障がい) ・参加人数：33人
(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職場環境	○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。(障がいの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(在籍中に疾病・事故等により障がい者となった者)となった者はいなかった。
(4) その他※市長部局で一括して実施	
○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。	
6. 「目標に対する実績」及び「障がい者の活躍に向けた取組みの実施状況」に対する点検結果	
○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、障がい理解をより深めるため市長部局と連携し職員研修を行う必要がある。	

○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

○令和7年度以降5年間の第2期障がい者活躍推進計画を作成した。