

第2次長門市障害者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)



長門市

2025 年（令和7年）4 月

1 計画の策定趣旨

本市においては、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。）等に基づき、障害のある職員の採用や働きやすい職場環境の整備、職員の障害者に対する理解促進等に取り組んできました。

こうした中、令和元年6月1日に、障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされたことから、本市においても令和2年4月に「長門市障害者活躍推進計画」を策定し、障害者雇用の促進を図ってきましたが、令和6年度末をもって計画が終了したため、この度、新たに令和7年度から令和11年度までの計画を策定しました。

本計画のもと、障害の有無にかかわらず、全ての職員が働きやすい職場環境づくりを通じて、組織全体で障害のある職員の活躍を推進します。

2 策定主体

○ 市役所全体で取組を推進していくことが目的であるため、各任命権者の連名で計画を策定します。

- | | |
|------------|----------------------|
| ・市長事務部局 | 長門市長 |
| ・教育委員会事務部局 | 長門市教育委員会 |
| ・上下水道局 | 長門市上下水道事業の管理者の権限を行う長 |

3 計画期間

○ 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

4 本市における障害者雇用に関する状況

1 障害者採用選考の実施

- 本市では、昭和54年12月に制定された身体障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害者を対象とする採用選考を実施してきました。

2 障害者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、事業主に対して、一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇用しなければならないとされています。
- 本市における、令和6年6月1日現在の雇用率は、次のとおりです。

法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
2.8%	632 人	19.5 人	3.09%

※本市は、令和元年5月14日付けで特例認定を受けており、教育委員会事務局及び上下水道局に勤務する職員を市長事務局に勤務する職員とみなされることとなっています。

※国、地方公共団体の法定雇用率は、令和8年度から3.0%に上げられる予定です。

3 障害者雇用に関する課題

- 本市においては、令和6年6月1日現在、法定雇用率を達成しているところではありますが、退職等による異動等もあることから、今後も障害者雇用を継続的に進めていくことが重要となっており、積極的に障害者の雇用に取り組んでいくことが必要となっています。また、雇用した職員の活躍のためには、受け入れ体制の整備や各種の取組も必要となっています。

5 達成目標

- 障害者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

1 計画的な障害者の採用

【目 標】 各年度の当該年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上

【評価方法】 毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理

2 障害のある職員の職場定着

【目 標】 不本意な離職者を極力生じさせない

【評価方法】 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録をもとに、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

6 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として、各部局から選任しています。
 - ・ 市長事務局 企画総務部総務課長
 - ・ 教育委員会事務局 教育総務課長
 - ・ 上下水道局 上下水道局長
- 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及び障害者支援担当部局等）を整備するとともに、組織外の関係機関（山口労働局、長門公共職業安定所及び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、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、山口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させます。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、山口労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 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等も踏まえ、意向調査等を利用して職務の選定及び創出について検討を行います。
- 定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

3 障害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

- 新規に採用した障害者については、定期的な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ていきます。
- なお、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も、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 採用・募集

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努めます。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・ 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。

(3) 働き方

- 時差出勤制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、各種研修等を実施します。

(5) その他の人事管理

- 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、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、キャリア形成等の取組を行います。
- 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ます。

4 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」に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。