

障害者活躍推進計画

(令和 7 年度～令和 11 年度)

令和 7 年 4 月

(令和 7 年 7 月改訂)

長崎市

目 次

I	策定にあたって	1
1	策定・改訂の趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
II	長崎市における障害者雇用等の状況	3
1	障害者採用試験の実施	3
2	障害者雇用率の状況	3
3	職場定着の状況	4
III	障害者の活躍推進に向けた取組	5
1	推進体制の整備	6
2	職務の選定・創出、マッチング等	7
3	職場環境の整備	8
4	人事管理	9
5	優先調達等	11
IV	数値目標	11
	障害者雇用率（各年 6 月 1 日時点）	11
	定着率	12
	満足度	12

I 策定にあたって

1 策定・改訂の趣旨

平成 30 年に公務部門における障害者雇用率制度の不適切な計上により、法定雇用率を達成していない状況が全国的に明らかとなりました。

長崎市（この計画内では「市長部局」を指す。以下同じ。）においても、再点検を行ったところ、一部手帳の更新の確認作業が不十分であったことが判明し、法定雇用率を下回る結果となりました。このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和元年 6 月 1 日時点においては、法定雇用率を達成するに至りました。

また、令和元年 6 月には、障害のある方の雇用を一層促進することを目的として障害者雇用促進法の改正が行われ、国及び地方公共団体が率先して障害のある方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（障害者活躍推進計画策定指針）に即して、地方公共団体の任命権者が「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」を作成することとされました。

障害のある職員に対する合理的配慮等により職場環境の整備に取り組むことは、本市で働く全ての職員にとっても働きやすい職場づくりに繋がるものであり、また、障害のある職員の活躍は、多様な視点による課題解決など、行政サービスの向上の観点からも重要です。

本市においても、令和 2 年度に障害者活躍推進計画を策定し、法定雇用率の継続的な達成を目指すとともに、障害のある職員それぞれの障害特性を踏まえつつ、職員が互いに協力し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるために取り組んできたところです。

このたび、令和 2 年度に策定した計画の期間が、令和 6 年度末で満了することに伴い、令和 7 年度から 5 年間の新たな計画の期間と定め、計画内容の改訂を行いました。

本計画は、採用した障害者である職員の活躍に向け、更なる体制整備や各種取組を定めるものであり、本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、取組を進めていきます。

2 策定主体

この計画の策定主体は任命権者である長崎市長であり、市長部局における計画です。（市長部局のほか、消防局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、監査事務局、農業委員会、上下水道局はそれぞれ計画を策定します。）

3 計画期間

令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、市民に対しても適切な方法で公表します。

また、計画に掲げる取組の実施状況等についても、適時に周知・公表します。

Ⅱ 長崎市における障害者雇用等の状況

1 障害者採用試験の実施

長崎市における障害のある方の採用については、平成 12 年度から身体障害者を対象とした採用選考による職員の採用を実施するとともに、知的障害者の方、精神障害者の方についても嘱託員（令和 2 年度からは会計年度任用職員）として募集、任用してきたところです。

また、令和 6 年度に採用後のミスマッチと即戦力の確保を図るために、会計年度任用職員（障害者枠）の正規登用枠を新設し、人材獲得の取組を進めています。

※4（1）ウ参照

2 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

〔長崎市における令和 6 年 6 月 1 日現在の雇用率〕

任命権者	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
長崎市長	2.80%	2695.5 人	80 人	2.97%

〔市長部局における実雇用率の推移〕

（単位：％）

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
長崎市※	－	－	2.66	2.90	2.93
市長部局	2.56	2.60	－	－	－
法定雇用率	2.50	2.60	2.60	2.60	2.80

※長崎市、長崎市教育委員会及び長崎市上下水道局の障害者の実雇用率については、障害者雇用促進法第 42 条第 1 項各号に掲げる基準に適合するとして、地方公共団体の機関の特例の認定を受けた（令和 4 年 5 月 31 日長労発安 0531 第 1 号長崎労働局長通知）ため、令和 4 年度から当該 3 つの執行機関の合計値を報告し公表している。

3 職場定着の状況

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。

〔長崎市における障害のある職員の職場定着の状況〕

正規職員	会計年度任用職員
100%	100%

- ◆ 令和6年度採用の正規及び会計年度任用職員の令和7年1月31日現在の定着率
- ◆ 定着率（％）…（採用者数－退職者数）／採用者数×100

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

障害者の活躍の場を拡大していくため、次の取組を行います。

項目	取組内容
1 推進体制の整備	(1) 組織面 ア 障害者雇用推進者の選任 イ 障害者雇用推進チームの設置 (2) 相談先の確保 ア 障害者職業生活相談員の配置 イ 支援担当者の選出 ウ 相談先の周知 (3) 人材面 ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講 イ 研修等への参加 ウ 庁内研修の実施
2 職務の選定・創出、マッチング等	・アンケート等を用いた職務の選定及び創出についての検討、定期的な面談の実施及びマッチングの点検
3 職場環境の整備	(1) 職場環境 ア 施設の整備 イ 就労支援機器等の整備
4 人事管理	(1) 募集・採用 ア 採用選考等における合理的配慮 イ 職場見学や職場実習の実施 ウ 正規登用枠の採用 (2) 働き方 ア 多様な働き方の推進 イ 年次休暇等の取得促進 (3) キャリア形成に向けた取組 ア 研修を通じた能力向上 イ 研修受講にあたっての配慮 (4) その他
5 優先調達等	・障害者就労施設等への発注の推進

1 推進体制の整備

障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、必要に応じて速やかに見直しできる体制・仕組みを整備することが重要です。障害のある職員等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害への理解促進を図るなど、組織として支えるための環境整備を進めていきます。

<取組内容>

(1) 組織面

ア 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用推進者として人事課長を選任し、取組を推進します。

イ 障害者雇用推進チームの設置

引き続き、障害者雇用推進チームを設置し、庁内の障害者の雇用状況等の情報共有や、障害のある職員が働きやすい職場となるような環境の改善策のほか、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等について検討します。

(2) 相談先の確保・周知

ア 障害者職業生活相談員の配置

障害のある職員が5名以上いる場合に選任することとされている「障害者職業生活相談員」を配置します。

◆障害者職業生活相談員…各障害者の職業生活に関する相談・指導を行う。

イ 支援担当者の選出

障害のある職員が配置された所属ごとに、支援担当者（日々の困りごとのサポートを行う、相談にのる、人事担当課との架け橋になる等）を選出し、日常的に支援を行うとともに、所属全体の支援意識の向上を図ります。

ウ 相談先の周知

障害者職業生活相談員等の各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行い、全職員に周知を行います。

(3) 人材面

ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者も含む。）は、長崎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します。

イ 研修等への参加

障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、長崎労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受験案内を行い、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。）。

ウ 庁内研修の実施

若手職員を対象に障害に対する理解促進・啓発のための研修を実施します。また、関連制度の制定・改正時等、必要に応じて研修を実施し、職員の意識啓発を図ります。

2 職務の選定・創出、マッチング等

障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの特性・能力、希望等を把握し、障害者と業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

<取組内容>

- 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、所属へのヒアリング等を行い、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用時は採用前に面談等により、一人ひとりの特性・能力・希望等を把握するとともに、人事異動に際しては、希望調査や必要に応じ、面談を行うことにより、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検及び検討を行います。

3 職場環境の整備

障害のある職員が安心して働くことができるよう、施設や就労支援機器等といったハード面の整備のほか、業務を円滑に遂行することができるよう、作業マニュアルやチェックリストといったソフト面の整備も重要です。

なお、措置を講じるにあたっては、障害のある職員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障害特性に応じた合理的配慮の推進を図ります。

<取組内容>

(1) 職場環境

ア 施設の整備

令和4年度に供用開始した新市庁舎は、多目的トイレやスロープ、エレベーターの設置など障害者が利用しやすい環境整備を行うとともに、ユニバーサルデザインにも配慮しています。今後も利用者の意見を踏まえながら更なる環境整備に努めます。

イ 就労支援機器等の整備

障害のある職員の状況に応じて、就労支援機器（拡大読書器、読み上げソフト、ハンズフリー電話機等）の整備や作業マニュアルの作成等を推進します。

4 人事管理

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。

<取組内容>

(1) 募集・採用

ア 採用選考時の配慮

障害者からの要望を踏まえ、筆記試験時における筆談対応、点字や拡大文字の対応、面接時における手話通訳者の同席等、障害特性への配慮を継続して行います。

イ 職場見学や職場実習の実施

大学生を対象としたインターンシップの中で、障害のある学生を受け入れるとともに、障害者を対象とした職場研修や職場実習を積極的に行います。

ウ 正規登用枠の募集・採用

会計年度任用職員（障害者枠）の正規登用枠の募集・採用をします。

- ◆ 正規登用…会計年度任用職員（障害者枠）として採用された障害者について、採用後に、最低2か年勤務したのち、適格と判断された場合、正規職員として採用されるもの。

- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いはい行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
 - ・ 「自力で通勤できること」といった条件を設定すること。
 - ・ 「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定すること。
 - ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中に支援が受けられること」といった条件を設定すること。
 - ・ 特定の就労機関からのみの受け入れを実施すること。

(2) 働き方

ア 多様な働き方の推進

障害の有無に関わらず、テレワーク制度の推進をはじめ、時差勤務等の不断の見直しを行い、多様で柔軟な働き方を推進します。

イ 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の各種休暇の取得を促進します。

(3) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

障害の有無に関わらず、全職員を対象とした対話力・企画力等の研修や実務に即した研修の実施・周知を行い、業務遂行能力の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

庁内研修開催時には、身体に障害のある職員に対しては研修執務室のスペースを十分に広く取り、移動が円滑にできるようにする等、障害に応じた配慮を行います。

(4) その他

- 障害のある職員の希望に応じて年1回の定期的な面談を設定し、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。）となった職員について、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。
- 障害の状態が悪化してきた職員について、勤務継続の負担軽減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。
- 障害のある職員が希望する場合には、「就労パスポート」の活用により、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。

◆ 就労パスポート…障害のある人が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等について支援機関と一緒に整理し、事業主に分かりやすく伝えるためのツール。

5 優先調達等

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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、市役所での直接雇用だけでなく、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

<取組内容>

- 優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。
- 障害者雇用認定事業者への優先発注の場合は、障害者雇用促進法に規定する法定雇用障害者数（障害者雇用促進法に基づく障害者の雇用義務がない事業者においては1人）以上の障害者を雇用している市内業者を障害者雇用認定事業者に認定し、物品購入契約並びに、物品の借入れ及び業務委託（建築工事に係るものを除く）の優先発注を行います。

IV 数値目標

障害者雇用率（各年6月1日時点）

年度	実雇用率
令和7年度	3.0%
令和8年度	3.0%
令和9年度	3.0%
令和10年度	3.0%
令和11年度	3.0%

- 障害者雇用率の数値目標は法定雇用率及び令和6年度の実雇用率を考慮し、令和7年度以降3.0%とする。なお、障害者の雇用促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の改正（令和5年政令第44号）に伴い、法定雇用率は令和6年度から3.0%に改めることとされたが、令和8年6月までは経過措置として2.8%とされている。
- 評価方法：毎年の任免状況通報により、実雇用率の実績を把握します。

定着率

	6ヶ月定着率	1年定着率
正規職員	100%	100%
会計年度任用職員	100%	100%

- ◆ 6ヶ月定着率…4月1日に採用された職員の、6ヶ月後(9月30日時点)の定着率
- ◆ 1年定着率…4月1日に採用された職員の、1年後(翌年3月31日時点)の定着率

○ 評価方法：毎年、の任免状況通報と同時期に、前年度採用者の定着状況を把握します。

満足度

- 満足度の全体評価 80%
- 評価方法：毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く。）に対し、アンケート調査を実施します。また、必要に応じて、実態を把握し、課題を整理及び分析するためにデータの収集を行います。