

佐世保市職員
障がい者活躍推進計画

令和8年4月策定

機関名	佐世保市役所
任命権者	<p>佐世保市長 佐世保市議会議長 佐世保市選挙管理委員会 佐世保市代表監査委員 佐世保市農業委員会 佐世保市教育委員会 佐世保市水道事業及び下水道事業管理者 佐世保市消防長</p> <p>※職場生活における障がい者の活躍推進に向けた取組の総合的かつ効果的な推進や雇用管理の観点から、連名で計画を策定します。</p>
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）
佐世保市役所における障がい者雇用に関する状況・課題	<p>佐世保市役所においては、平成14年から身体障がい者を対象とした正規職員の採用試験を実施している。また、平成26年度からは知的障がい者の雇用の場として「させぼチャレンジルーム」を開設し、非常勤職員として雇用するなどしている。</p> <p>しかしながら、平成30年8月、公務部門における対象障がい者の報告誤りの実態が全国的に判明し、平成30年に送付された「障害者の任免状況の通報にかかるチェックシート」により過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、「通報の対象となる職員の範囲」の認識について誤りがあったため、同年における法定雇用率が未達成となった。</p> <p>このため、令和元年の1年間を計画期間とする障害者採用計画を作成し、これに基づいて受験資格を緩和したうえで採用試験を追加実施したほか、「させぼチャレンジルーム」の雇用枠を拡大し、新たに精神障がい者を雇用するなどの取り組みに加え、令和4年度からは会計年度任用職員での障がい者雇用を開始し、令和5年6月の障害者任免状況通報においては、法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、国及び地方公共団体は、「自ら率先して障がい者を雇用する」立場であるとされていることから、佐世保市</p>

	<p>役所においても、法定雇用率を達成することはもちろん、障がいの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ように、市役所全体を挙げて取り組んでいく必要がある。</p> <p>その取組みの一つとして、令和3年度に障がいのある職員の採用拡大や、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを目指して、「佐世保市職員障がい者活躍推進計画」を策定したところである。</p> <p>このたび、令和3年度に策定した計画の期間が、令和7年度末で満了することに伴い、令和8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うもの。</p>
--	--

目標											
<p>①採用に関する目標</p>	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>(参考)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>令和5年度</th> <th>令和6年度</th> <th>令和7年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">2.75%</td> <td style="text-align: center;">2.76%</td> <td style="text-align: center;">2.85%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><small>(R5年6月1日)</small></td> <td style="text-align: center;"><small>(R6年6月1日)</small></td> <td style="text-align: center;"><small>(R7年6月1日)</small></td> </tr> </tbody> </table> <p>※市長部局、教育委員会、水道局で合算して法定雇用率を達成する ※議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、消防局を除く</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報による状況把握及び進捗管理</p>		令和5年度	令和6年度	令和7年度	2.75%	2.76%	2.85%	<small>(R5年6月1日)</small>	<small>(R6年6月1日)</small>	<small>(R7年6月1日)</small>
令和5年度	令和6年度	令和7年度									
2.75%	2.76%	2.85%									
<small>(R5年6月1日)</small>	<small>(R6年6月1日)</small>	<small>(R7年6月1日)</small>									
<p>②定着に関する目標</p>	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>6カ月定着率</th> <th>1年定着率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">正規職員</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">会計年度任用職員</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> </tbody> </table>			6カ月定着率	1年定着率	正規職員	100%	100%	会計年度任用職員	100%	100%
	6カ月定着率	1年定着率									
正規職員	100%	100%									
会計年度任用職員	100%	100%									

	(参考) 令和5年4月1日以降採用者の定着率									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>6カ月定着率</th> <th>1年定着率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>正規職員</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>会計年度任用職員</td> <td>100%</td> <td>95%</td> </tr> </tbody> </table>		6カ月定着率	1年定着率	正規職員	100%	100%	会計年度任用職員	100%	95%
	6カ月定着率	1年定着率								
正規職員	100%	100%								
会計年度任用職員	100%	95%								
③満足度、ワーク・エンゲイジメントに関する目標	<p>(ワーク・エンゲイジメント*)</p> <p>期間中の各年度において前年度の数値を上回ること</p> <p>○計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータ収集</p> <p>※ワーク・エンゲイジメントとは、主に職員のメンタル面の健康度を示すもので、主体的に仕事に取り組んでいる心理状態のこと</p> <p>【満足度の全体評価】</p> <p>期間中の各年度において前年度の数値を上回ること</p> <p>※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータ収集</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年6月1日時点で在籍している障がいのある職員に対するアンケート調査による実態把握及び進捗管理</p>									

取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者の雇用の促進等に関する法律第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任する。</p> <p>○障害者の雇用の促進等に関する法律第79条に基づく障害者職業生活相談員を選任し、相談体制を構築する。</p> <p>○長崎労働局、佐世保公共職業安定所、佐世保地区障がい者就労支援協議会との連携体制を構築する。</p> <p>○障がいのある職員のための相談体制の構築</p>
(2) 人材面	<p>○部局毎に職業生活相談員に選任した職員（選任予定の者を含む。）について、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させる。</p> <p>○障がい者が配属されている職場を中心として、職員に対して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」への参加を募る。</p> <p>○職員向けに障がい者に関しての研修を実施。</p>

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理票やアンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用時又は部署異動などの時点で、定期的に面談を行い、業務の適切なマッチングが出来ているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p> <p>○各課で定期的に業務の見直し、切り出しを実施し、活躍できる体制づくりに努める。</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	
(1) 職務環境	<p>○新規に採用した障がいのある職員については、所属長は定期的に面談により必要な配慮等を把握し、人事担当課や関係部署との連携を図りながら継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい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適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○インターンシップの中で障がいのある学生の受け入れを行うほか、特別支援学校の生徒を対象とした職場実習・見学についても積極的に受け入れを行う。</p> <p>○各部局で会計年度任用職員の募集する場合、障がいのある職員の採用を積極的に行う。</p> <p>○障がい者枠での会計年度任用職員を職員課が採用を行い、該当部局に配置を実施。</p> <p>○障がい者を対象とした正規職員での採用活動も継続して実施。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又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け入れを実施する。

<p>(3) 働き方</p>	<p>○個々の障がいのある職員の状態や働き方に対応して本人が柔軟な休暇が取得できるように制度の周知徹底及び各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○障がい者枠での会計年度任用職員は同一所属での任用期間の上限は設けず、毎年度の更新は本人の意向及び人事評価等を踏まえ、判断する。</p>
<p>(4) その他の人事管理</p>	<p>○定期的に面談を設定することに加え、必要に応じて随時面談を実施し、障がいのある職員の状態把握や体調維持に資する配慮を行う。</p> <p>○職員本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と職員本人の障がい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る。</p>

4 その他	<p>○「国等による障がい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」に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、佐世保市内における障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○障がい福祉課と佐世保地区就労支援協議会が協働し、平成31年度から実施している「福育マルシェ」を通じて、障がいのある人の自立と社会参加の拡大を推進する。</p> <p>○会計年度任用職員のステップアップ制度*を検討する。</p> <p>*ステップアップ制度・・・会計年度任用職員として勤務する者が選考を経て正規職員となるためには、広く募集を行うことや筆記試験等の能力実証をすること等を原則的取扱いとしている。</p> <p>しかしながら、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に沿って公務部門における障がい者の雇用を着実に進めるため、多様な任用形態の確保を図ることとされたことを踏まえ、障がい者である職員が会計年度任用職員としての勤務を経て正規職員としての勤務を希望する場合には、それまで培われた職務能力や勤務環境への適応の状況を考慮した任用となるよう、選考において会計年度任用職員としての勤務実績等を着実に反映できること等に配慮した枠組みを設けること。</p>
-------	--