

玉野市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

玉 野 市

目 次

1	玉野市役所	1
2	玉野市議会	3
3	玉野市教育委員会	5
4	玉野市消防本部	7

機 関 名 玉野市役所

任命権者 玉野市長 柴田 義朗

計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

1 玉野市役所における障害者雇用に関する課題

玉野市役所においては、法定雇用率を達成しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員が活躍できるよう、更なる体制整備や各種取組が必要である。

2 目標

(1) 採用に関する目標

(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上(令和7年度の法定雇用率2.8%)

(参 考) 令和6年6月1日時点の実雇用率: 2.62%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

(2) 定着に関する目標

数値目標は設定しないが、不本意な離職者を極力生じさせない。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

数値目標は設定しないが、新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談等を実施する。

(4) キャリア形成に関する目標

数値目標は設定しないが、障害者が担当する新たな職域を開拓する。

3 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、人事課長を選任(充て職)する。

②人材面

障害者職業生活相談員として、人事課人事研修係長を選任(充て職)する。なお、選任に当たっては、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。

必要に応じて障害者が配属されている部署の職員を中心に、岡山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談等を実施し、障害者と業務の適切なマッチングができているかどうか検証し、必要に応じて見直しを行う。

(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

障害者の要望を踏まえ、環境整備、作業手順の見直し等を検討する。

障害者との定期的な面談により、必要に応じて措置を講じる。なお、措置を講じる場合は、障害者からの要望を踏まえつつも、組織にとって過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

②募集・採用

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、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害の排除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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③働き方

年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、専門・実務・教養研修を実施する。

⑤その他の人事管理

必要に応じて随時面談を実施し、勤務状況の把握・体調配慮を行う。

障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう配慮を行う。

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、職場環境の整備を行う。

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る。

(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する。

機 関 名 玉野市議会

任命権者 議長 氏家 勉

計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

1 玉野市議会における障害者雇用に関する課題

玉野市議会においては、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数が40人以下となることから、障害者の雇用義務は生じていないが、雇用した際に適切に対応できるような体制を整備する必要がある。

2 目標

(1) 採用に関する目標

職員の募集及び採用に当たり、受験資格を満たす障害者から応募があった際には、厚生労働省が定める合理的配慮指針に基づき、適切に対応する。

(2) 定着に関する目標

数値目標は設定しないが、不本意な離職者を極力生じさせない。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

数値目標は設定しないが、新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談等を実施する。

(4) キャリア形成に関する目標

数値目標は設定しないが、障害者が担当する新たな職域を開拓する。

3 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、議会事務局次長を選任（充て職）する。

②人材面

必要に応じて障害者が配属されている部署の職員を中心に、岡山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談等を実施し、障害者と業務の適切なマッチングができているかどうか検証し、必要に応じて見直しを行う。

(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

障害者の要望を踏まえ、環境整備、作業手順の見直し等を検討する。

障害者との定期的な面談により、必要に応じて措置を講じる。なお、措置を講じ

る場合は、障害者からの要望を踏まえつつも、組織にとって過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

②募集・採用

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、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害の排除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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③働き方

年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、専門・実務・教養研修を実施する。

⑤その他の人事管理

必要に応じて随時面談を実施し、勤務状況の把握・体調配慮を行う。

障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう配慮を行う。

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、職場環境の整備を行う。

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る。

(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する。

機 関 名 玉野市教育委員会

任命権者 玉野市教育委員会

計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

1 玉野市教育委員会における障害者雇用に関する課題

玉野市教育委員会においては、法定雇用率を達成しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。

2 目標

(1) 採用に関する目標

(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上(令和7年度の法定雇用率2.7%)

(参 考) 令和6年6月1日時点の実雇用率: 2.55%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

(2) 定着に関する目標

数値目標は設定しないが、不本意な離職者を極力生じさせない。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

数値目標は設定しないが、新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談等を実施する。

(4) キャリア形成に関する目標

数値目標は設定しないが、障害者が担当する新たな職域を開拓する。

3 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、教育総務課長を選任(充て職)する。

②人材面

障害者職業生活相談員として、教育総務課教育総務係長を選任(充て職)する。
なお、選任に当たっては、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。

必要に応じて障害者が配属されている部署の職員を中心に、岡山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談等を実施し、障害者と業務の適切なマッチングができているかどうか検証し、必要に応じて見直しを行う。

(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

障害者の要望を踏まえ、環境整備、作業手順の見直し等を検討する。

障害者との定期的な面談により、必要に応じて措置を講じる。なお、措置を講じる場合は、障害者からの要望を踏まえつつも、組織にとって過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

②募集・採用

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、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害の排除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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③働き方

年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、専門・実務・教養研修を実施する。

⑤その他の人事管理

必要に応じて随時面談を実施し、勤務状況の把握・体調配慮を行う。

障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう配慮を行う。

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、職場環境の整備を行う。

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る。

(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する。

機 関 名 玉野市消防本部

任命権者 消防長 美本 一晃

計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

1 玉野市消防本部における障害者雇用に関する課題

玉野市消防本部においては、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数が40人以下となることから、障害者の雇用義務は生じていないが、雇用した際に適切に対応できるよう体制を整備する必要がある。

2 目標

(1) 採用に関する目標

職員の募集及び採用に当たり、受験資格を満たす障害者から応募があった際には、厚生労働省が定める合理的配慮指針に基づき、適切に対応する。

(2) 定着に関する目標

数値目標は設定しないが、不本意な離職者を極力生じさせない。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

数値目標は設定しないが、新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談等を実施する。

(4) キャリア形成に関する目標

数値目標は設定しないが、障害者が担当する新たな職域を開拓する。

3 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、消防総務課長を選任（充て職）する。

②人材面

必要に応じて障害者が配属されている部署の職員を中心に、岡山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談等を実施し、障害者と業務の適切なマッチングができているかどうか検証し、必要に応じて見直しを行う。

(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

障害者の要望を踏まえ、環境整備、作業手順の見直し等を検討する。

障害者との定期的な面談により、必要に応じて措置を講じる。なお、措置を講じ

る場合は、障害者からの要望を踏まえつつも、組織にとって過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

②募集・採用

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、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害の排除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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③働き方

年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、専門・実務・教養研修を実施する。

⑤その他の人事管理

必要に応じて随時面談を実施し、勤務状況の把握・体調配慮を行う。

障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう配慮を行う。

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、職場環境の整備を行う。

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る。

(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する。