

# 青森市障がい者活躍推進計画【概要版】

## 計画策定の趣旨・背景

- 令和元年6月に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が一部改正され、国及び地方公共団体は、障害者である職員の活躍を推進するため、障害者活躍推進計画の作成及び公表が義務付けられました。（法第7条の3第1項及び同条第5項）
- これを受け、本市でも、さらなる障がい者雇用の促進に努めるとともに、障がいのある職員一人ひとりが、その障がいの特性や個性に応じて、能力を最大限発揮することができる職場環境づくりを進めるため、『青森市障がい者活躍推進計画』を策定します。
- 計画の策定に当たっては、障がい者雇用や活躍推進に市全体で取り組むため、各任命権者と連携して策定します。

## 1 課題

- 障がい者雇用について、これまでも積極的な採用活動に取り組んできたところですが、令和元年度以降、市長部局においては、法定雇用率を下回る状況が続いています。
- 今後は、法定雇用率の達成を目指すとともに、障がいのある職員がいきいきと活躍するため、さらなる体制整備や、職員の意識啓発などの様々な取組の推進が必要です。

(単位：%)

区分	H28	H29	H30	R1	R2
法定雇用率	2.30	2.30	2.50	2.50	2.50
障害者雇用率	2.41	2.68	2.74	1.77	1.59

(市長部局、各年度6月1日時点)

## 2 計画期間

5年（計画期間：令和3年度～令和7年度）

## 3 目標

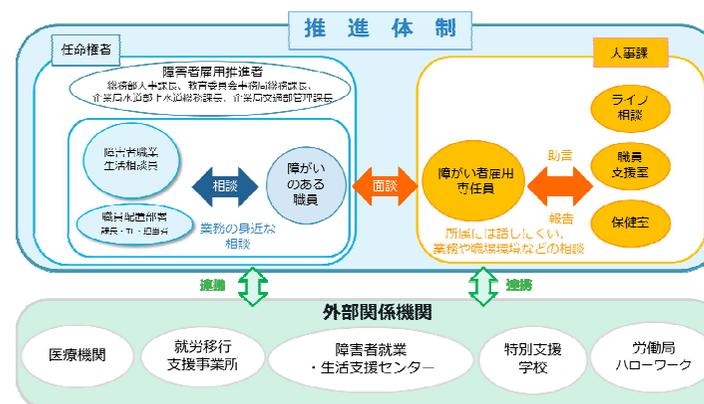
- 採用に関する目標…法定雇用率達成に向け、積極的な採用を進めます。
- 定着に関する目標…不本意な離職者を極力生じさせないよう努めます。
- 満足度及びワーク・エンゲージメントに関する目標…仕事に対する満足度及びやりがい等について、前年度を上回るよう努めます。

※ ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるもの。

## 4 取組

### ①障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

- 障がい者の雇用の促進及び継続を図る障害者雇用推進者（市長部局・各機関の人事担当課長）の配置
- 職業生活全般の相談・指導を行う障害者職業生活相談員（障がい者雇用専任員及び各機関の人事担当課職員）の配置
- 外部関係機関との連携・協力関係を継続
- 各職場におけるサポートの充実



### ②障がいのある職員の活躍の基本となる業務の選定・創出

- 障がいのある職員に適した業務の選定
- 障がいの特性や必要な配慮等を確認し、配属先とマッチング
- 各部局から業務の切り出しを行い、障がいの特性や個性に応じて能力を発揮できる業務を創出

### ③障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 施設整備や障がいに応じた業務手順の見直し等の環境整備
- 点字試験など、申込者の特性に応じた採用試験の実施
- テレワーク勤務や時差出勤等柔軟な働き方の推進
- インターンシップ・職場実習の積極的な受入れ

