

青森市障がい者活躍推進計画

【令和3年8月】

- 本市では、「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。以下「法」という。)等に基づき、障がいのある方を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備などに取り組んできました。
- 令和元年6月からは、法が一部改正され、国及び地方公共団体は、障がいの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』を策定するものです。
- なお、計画の策定については、障がい者雇用や活躍推進に市全体で取り組むため、青森市長、青森市議会議長、青森市教育委員会、青森市選挙管理委員会委員長、青森市代表監査委員、青森市農業委員会、青森市公営企業管理者企業局長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。

【障害者雇用率の推移】

(単位：%)

区分/年度		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	市長部局	2.41	2.68	2.74	1.77	1.59
	教育委員会	2.39	3.14	2.57	2.60	2.58
	企業局水道部	2.38	2.38	2.79	2.87	3.92
	企業局交通部	3.87	3.45	3.37	3.21	3.41

(各年度6月1日時点)

2 計画期間

令和3年度～令和7年度（5年間）

3 目標

(1) 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。
(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握します。

※障害者雇用促進法（法第40条）により、厚生労働大臣に対し、毎年一回、障害者である職員の任免に関する状況を通報するもの（6月1日時点）。

(2) 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。
(評価方法) 障害者職業生活相談員との面談等により把握します。

- (3) 満足度及びワーク・エンゲージメントに関する目標
- 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。
(評価方法) 毎年6月時点で在籍している障がいのある職員(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、満足度等を把握します。

※ ワーク・エンゲージメント(仕事への積極的関与の状態)

「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 障がい者の活躍に向けた取組

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 「障害者雇用推進者」の配置

法第78条第1項の規定に基づき、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として、市長部局・各機関の人事担当課長を選任し、障がい者の雇用の推進及び障がいのある職員の雇用の安定に取り組みます。

各機関の障害者雇用推進者

市長部局 総務部人事課長(下記以外の機関を含む)

教育委員会 教育委員会事務局総務課長

企業局 企業局水道部上水道総務課長・企業局交通部管理課長

② 「障害者職業生活相談員」の配置

法第79条第1項の規定に基づき、職業生活全般の相談・指導を行う障害者職業生活相談員として、市長部局は総務部人事課の「障がい者雇用専任員」、障がいのある職員を5人以上任用している機関は、人事担当課職員を選任し、定期的な面談等の相談業務を行います。

③ 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講

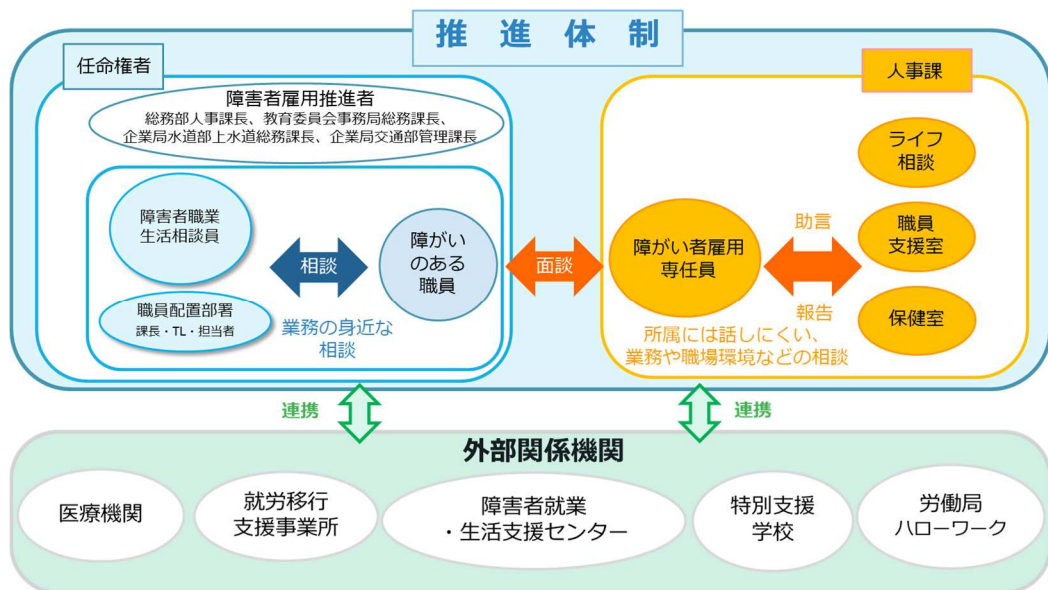
障がいのある職員が配属されている部局を中心に、労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、精神・発達障害者しごとサポーターとしての職員を養成します。

④ 外部関係機関との連携体制

障がいのある職員の支援に関し、職場以外の日常生活や疾病の症状等に関する相談等にも対応するため、外部の関係機関（労働局、公共職業安定所、その他障がいのある方が利用している支援機関等）との連携・協力関係を継続します。

⑤ 各職場におけるサポートの充実

職員への障がいに対する知識と理解を深める研修のほか、障がいのある職員とともに働いている職員の支援の状況について情報共有し、各職場における職員のサポート力の向上を図ります。



(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

① 障がいの特性と能力に応じた業務の選定

- 障がいのある方の個々の特性を踏まえ、本人の希望や能力・適性に応じて、本人に合った業務の割振り又は職場への配置を行います。
- 定期的に障害者職業生活相談員と面談を行い、障がいのある職員の心身の状態の把握と業務について、適切なマッチングができていないか相談に応じるとともに、必要に応じて配置課と連携・調整を図り業務内容の検討を行います。

② 障がいのある職員に適した業務の創出

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發揮できる業務を創出します。

(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

① 環境整備

【施設・執務環境整備】

- ・障がいのある職員の障がいの特性に応じた執務スペースや動線の確保に努めます。
- ・障がいのある職員の要望に応じ、音声読み上げ機能付き機器やパソコン及び周辺機器等の就労支援機器の導入を検討していきます。

【障がいに応じた業務手順・手法の見直し】

障がいのある職員からの要望等を踏まえ、作業マニュアルやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。

② 募集・採用

【採用試験時の対応】

- ・障がいのある方が受験する際に、配慮を希望する事項を受験申込時に確認します。
- ・採用試験の申込の際に、障がいの特性に応じた配慮の申出があった場合は、点字試験を実施するなど、申込者の障がいの特性に応じて可能な限り対応します。

【募集・採用に当たっての対応】

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。
- ・「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け入れを実施すること。

③ 働き方

【ワーク・ライフ・バランスの推進】

時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進に係る取組を推進します。

【柔軟な働き方の推進】

テレワーク勤務や時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な勤務時間制度の利用を促進します。

④ キャリア形成

人事評価制度や研修等を通じて、実務能力の向上を図ります。

⑤ インターンシップ・職場実習

インターンシップにおいて障がいのある学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場見学や職場実習を積極的に行います。

(4) 優先調達

「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」（障害者優先調達推進法）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。