

# 令和5年度 青森市障がい者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

## 1. 計画策定機関

青森市（市長部局・市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会）

青森市教育委員会

青森市企業局水道部

青森市企業局交通部

## 2. 評価年度

令和5年度

## 3. 目標の進捗状況

### （1）採用に関する目標

部局	目標	目標値	実績値 (R5.6.1時点)
市長部局	法定雇用率達成に向け、積極的な採用を進めます。	法定雇用率 2.60%	2.46%
教育委員会			3.01%
企業局水道部			3.42%
企業局交通部			3.52%

### （2）定着に関する目標

目標	実績
不本意な離職者を極力生じさせないよう努めます。	不本意な離職者は生じておりません。

### （3）満足度及びワーク・エンゲージメントに関する目標

目標	実績
満足度及びやりがい等について、前年度を上回るように努めます。	職場等の満足度に関するアンケート調査における満足度としては、担当している仕事以上のものを求める向上心の高い職員が多かったこともあり、「満足している」、「どちらかという満足している」の回答割合が、令和5年の90.7%と比較して、令和6年は3.0%減

	<p>少し87.7%となり、仕事へのやりがいについては、「やりがいを感じる」、「どちらかというやりがいを感じる」の回答割合が令和5年の88.9%と比較して、令和6年は1.2%減少し、87.7%となりました。</p>
--	---

## 4. 取組実施状況

### (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、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した。

#### ② 「障害者職業生活相談員」の配置

障がいのある職員の相談窓口として、市民部局・各機関に「障害者職業生活相談員」の人事担当職員、市長部局内に障がい者雇用専任員1名を配置する受付体制とし、各機関全体で障がいのある職員と定期的に面談を行うなどし、いつでも相談できる信頼関係の構築に努めました。

#### ③ 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、外部の関係機関と連携し協力しました。

- ・法定雇用率達成に向けた年間雇用スケジュールの相談・協力（青森労働局）
- ・障がい者の雇用についての求人の掲載・情報共有・就労後の相談（青森公共職業安定所）
- ・職場体験・インターンシップの受け入れ実施（各学校・就労支事業所）

#### ④ 各職場におけるサポートの充実

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、各所属課と情報共有することで、支援している職員に対してアドバイスをする等、配置されている障がいのある職員の特性に応じたサポート力の向上を図るよう努めました。

### (2) 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

#### ① 障がいの特性と能力に応じた業務の選定

- ・障がいのある職員の個々の特性を踏まえ、本人の希望や能力・適正に応じて、各職場とマッチングを行い、本人に合った業務の割振り又は職場への配置を行いました。
- ・定期的に障がい者雇用専任員との面談を通じ、障がいのある職員の心身の状態の把握と業務について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について検討を行いました。

## ② 障がいのある職員に適した業務の創出

各部署に対して障がいのある職員が実施可能な業務を照会し、その内容を整理した上で、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しました。

## (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

面談やアンケートを通じて、障がいのある職員からの要望を検討し、必要があった場合、執務室の環境整備等について検討、実施するよう努めました。

### ② 募集・採用

○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、申込者の障がいの特性に応じて適切に対応しました。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わず実施しました。

- ・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

時間外勤務の縮減や、年次有給休暇等の休暇制度を積極的に取得するように働きかけ、それぞれの障がいの特性に応じて様々な勤務形態を設けるなど、職員が働きやすい職場づくりに努めました。

### ④ キャリア形成

人事評価制度や研修を実施し、実務能力の向上を図りました。

### ⑤ インターンシップ・職場実習

特別支援学校の生徒を対象としたインターンシップ、就労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した。

## (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積極的な発注等を行いました。