

## 弘前市障がい者活躍推進計画

機関名	弘前市役所（市長部局）
任命権者	弘前市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
弘前市役所（市長部局）における障がい者雇用に関する課題	<p>○平成30年度に法定雇用率が未達成となったことから、令和元年度に7名の障がいのある方を雇用したが、法定雇用率（令和2年4月現在2.5%）の達成には至らなかった。</p> <p>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に「障害者活躍推進計画」の作成が義務付けられたことから、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5か年の障がい者活躍推進計画を策定した。当該計画にのっとり、積極的な採用活動と障がいのある職員の職場定着に向けて取り組んだことで、計画期間中に法定雇用率を達成した年度もあったが、令和6年12月31日時点では法定雇用率の達成に至っていないため、今後も取り組みを継続・強化し、法定雇用率を安定的に達成する必要がある。</p> <p>○前期計画に引き続き、障がいのある方を採用していくなかで、職場への定着を支援するサポート体制の強化と、職場全体での障がいに対する理解の向上を図っていく必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>○実雇用率 （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※弘前市、弘前市上下水道部及び弘前市教育委員会は、地方公共団体の特例認定を受けているため、合算して法定雇用率を達成する。 （参考）令和6年12月31日時点の実雇用率：2.57% （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。</p>
②定着に関する目標	<p>○不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法） 毎年度末、人事記録、面談やアンケートなどを活用し、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。</p>
③満足度及びワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>○職場環境等の改善事項を把握し、それらに適切に対応することで、満足度・働きがいの向上に努める。</p>
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障がい者雇用の促進及び障がい者活躍推進計画の円滑な実施を図るために、障がい者雇用推進者として総務部長を選任する。</p> <p>○障がい者の職業生活全般にわたる相談・指導を行うための障がい者職業生活相談員として、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した職員を選任する。</p> <p>○障がい者職業生活相談員や人事課、障がい福祉課、障がい者の配属先部署の担当</p>

	<p>職員を構成員とする「障がい者雇用支援チーム」を設置し、障がいのある職員の支援や関係者による情報共有を図る。</p> <p>○「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や「障がい者差別解消研修」を本市の職員研修計画に掲げる研修に位置づけ、職員に対して積極的な参加を促す。</p>
②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○障がい者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の配置を行う等、業務の適切なマッチングを行う。</p> <p>○配置後においても、障がいのある職員の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組む。</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	<p>○障がい者雇用支援チームによる支援体制</p> <p>(1) 配属先部署</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務習得のための指導（一般的なOJT）</li> <li>・職場環境の改善（人間関係の形成、職場内での障がい者への理解の醸成、合理的配慮など）</li> <li>・障がいのある職員からの相談への対応（業務及び職場環境等に関することなど）</li> </ul> <p>(2) 人事課</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期面談、随時相談受付、職場巡回による声かけなど</li> <li>・配属先部署へのサポート（障がい者の教育・指導などに関するサポート）</li> </ul> <p>(3) 障がい福祉課</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門的な見地からの配属先部署や人事課への助言・サポート</li> <li>・全庁的な障がい者理解への意識啓発（精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施、弘前市職員障がいを理由とする差別を解消するための対応マニュアルの活用）</li> <li>・随時、個別相談受付</li> </ul> <p>(4) チームとしての取組</p> <p>定期的又は臨時的なミーティングの実施によるチーム内での情報共有</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"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで職務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>○障がい者の就労意識の醸成と、市職員への雇用へ繋げることを目的としたインターンシップの実施。</p>
④その他	<p>○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）に基づく障がい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。</p> <p>○障がい者就労支援施設で製造した商品を販売するアンテナショップ「hug work」の利用拡大を推進します。</p>

※本市では、すべての人が「障がい」の有無に関わらず、誰もが人格と個性を尊重できる社会づくりに向けて、「害」の漢字を、法律や固有名詞として使用する場合を除いて、「ひらがな」で表記しています。