

## 令和5年度 弘前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

○弘前市（市長部局・市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会）

### 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 (法定雇用率)	実績値 (R5.6.1時点)	参考値 (R6.6.1時点)
市長部局 市議会 選挙管理委員会 監査委員 農業委員会	計画期間（R2.4.1～ R7.3.31）内での法定 雇用率達成に向け、 計画的な採用を進め ます。	2.6%	2.39%	2.45%

#### ②定着に関する目標

目 標	実 績
定年や任期満了以外の不本意な離職者を 生じさせない。	定年や任期満了以外の離職はなかった。

### 4 取組状況

#### (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- ・ 人事課、障がい福祉課、配属先部署の担当職員により構成される「障がい者雇用支援チーム」を設置し、障がいのある職員本人及び配属先の職員からの相談受付体制を整え、支援チームにより定期的な面談を実施するなど、気軽に相談できる信頼関係の構築に努めています。
- ・ 職員全体での障がい者に対する理解を深めるため、職員研修の一環として「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」を実施しています。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・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・適性に応じて、本人に合った業務の割振りや職場の配置をおこなうなど、適切なマッチングに努めました。
- ・障がいのある職員の特性等に見合った配置となっているかを検証するため、その職務遂行状況や習熟状況等の定期的な確認に努めています。なお、令和5年度中途の配置転換等はありませんでした。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

①障がい者雇用支援チームによる支援体制

配属先部署、人事課、障がい福祉課の職員が障がい者活躍推進計画で定めた役割を日々の業務の中で担いながら、定期的又は臨時的にミーティングを実施して情報共有を図り、必要な支援がおこなわれるよう努めました。

②募集・採用

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、又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。
- ・介助者なしで職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を実施すること。

③インターンシップによる障がい者の受入体制の構築

特別支援学校の生徒を対象としたインターンシップ（職場体験）の受入体制を維持しつつ、知的障がい者に対する支援強化のため、障がい者職業訓練校に対し次年度からのインターンシップ受講について検討を依頼しました。

なお、令和5年度はインターンシップの申込自体がありませんでした。

(4) その他の取組

「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。