

令和6年度 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）
- 弘前市上下水道部
- 弘前市教育委員会

任命権者が異なるため、各機関で障がい者活躍推進計画を策定しているものの、障がい者の雇用、人事管理、環境整備等について、弘前市全体として一体となって取り組んでいることから、併せて公表することとします。

2 評価年度

令和6年度

3 目標の進捗状況

①採用に関する目標【全任命権者共通】

部 局	目 標	目標値 (法定雇用率)	報告値 (R6.6.1時点)	成果値 (R7.6.1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。	2.8%	2.45%	2.38%
上下水道部			1.85%	
教育委員会			3.76%	

※弘前市は、令和6年11月26日付けで地方公共団体の特例認定を受けているため、市長部局等、上下水道部、教育委員会で障がい者雇用率を一体として算定しています。

②定着に関する目標【全任命権者共通】

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。	評価時点において不本意な離職は生じていない。

4 取組状況

【弘前市（市長部局等）】

(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6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、通常の採用試験においては知的障がい者に対する支援を強化するた

め、障がい者職業訓練校の訓練生を対象とした公園緑地課でのインターンシップ受入体制を構築しました。

令和6年度は、弘前第二養護学校の高等部施設職場見学と障がい者職業訓練校のインターンシップを実施しました。

(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。

【弘前市上下水道部】

(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6年度中途の配置転換等はありませんでした。

(3) 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。

【弘前市教育委員会】

(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。
- ・障がい者の職業生活上に関する相談及び指導を行う「障がい者職業生活相談員」を選任し、サポート体制の充実に努めています。

(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6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。

(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。