

秋田市障がい者活躍推進計画

機関名	秋 田 市	秋田市教育委員会	秋田市上下水道局
任命権者	秋田市長	秋田市教育委員会	秋田市上下水道事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）		
秋田市における障がい者雇用に関する課題	<p>平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障がい者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和元年12月31日時点では法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>今後は、本計画に基づき更なる体制整備や各種取組により障がい者である職員の活躍の推進を図る。</p>		
目標			
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（令和2年）2.50%</p> <p>（令和3年）2.60% ※令和3年4月までに0.1%引き上げ予定</p> <p>（令和4年）2.60%</p> <p>（令和5年）2.60%</p> <p>（令和6年）2.60%</p> <p>（参考 令和元年12月31日時点の実雇用率：2.50%）</p> <p>※目標値は秋田市、秋田市教育委員会および秋田市上下水道局の職員数と合算した数値</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報により把握</p>		
②定着に関する目標	<p>【定着率】</p> <p>（一般職員）6か月定着率95%、1年定着率95%</p> <p>（会計年度任用職員）6か月定着率85%、1年定着率75%</p> <p>※目標値は秋田市、秋田市教育委員会および秋田市上下水道局の職員数と合算した数値</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握</p>		

取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として次の者を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・秋田市…総務部人事課長 ・秋田市教育委員会…教育委員会事務局総務課長 ・秋田市上下水道局…上下水道局総務課長又は管理者が定める者 <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場支援担当者、保健師・看護師等）を整備するとともに、組織外の関係機関（ハローワーク秋田、秋田市障がい者総合支援協議会就労部会、その他障がい者が利用している支援機関など）と連携体制を構築し、役割分担および各種相談先を整理した上で、関係者間で情報共有する。</p> <p>○役割分担および各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、秋田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させる。</p> <p>○秋田労働局が開催する「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、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p>
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○新規採用又は部署異動の際に必要な応じ面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を実施する。</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	
(1) 職務環境	<p>○新規に採用した障がい者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>

(2) 募集・採用	<p>○特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を行う。</p> <p>○障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者および重度障がい者の採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する。また、希望により本採用までにプレ雇用を実施する等障がい特性への配慮を行う。</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"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○障がい特性に応じ、勤務時間の変更に柔軟に対応する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や療養休暇などの休暇利用について十分な周知を図り、利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、部内研修等への参加を促進する。</p> <p>○人事評価の際等に職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成する。）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定および必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮等の取組を行う。</p>
4 その他	
	<p>○国等による障がい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する。</p>

秋田市障がい者活躍推進計画

機関名	秋田市議会	秋田市選挙管理委員会	秋田市監査委員	秋田市農業委員会	秋田市消防
任命権者	秋田市議会議長	秋田市選挙管理委員会	秋田市代表監査委員	秋田市農業委員会	秋田市消防長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）				
秋田市における障がい者雇用に関する課題	秋田市議会、秋田市選挙管理委員会、秋田市監査委員および秋田市農業委員会の各職員は他機関からの出向者で占められており、秋田市消防は構成する職員のほぼ全てが法定雇用率の算定対象から除外される消防吏員である。いずれの機関も法定雇用障害者数が1人未満（法定雇用率の算定対象となる常時勤務する職員が40.0人未満）であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。				
目標	職員の障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。				
取組内容	1 障がい者の活躍を推進する体制整備				
	<p>○障害者雇用推進者として次の者を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>秋田市議会…事務局総務課長 秋田市選挙管理委員会、秋田市監査委員、秋田市農業委員会…事務局参事 秋田市消防…消防本部総務課長</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>				
	2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出				
	○障がい者である職員から相談があった場合は、人事課等に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定および創出について検討する。				
	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>○相談窓口への相談および人事評価面談等の際に必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>				
	4 その他				
	○国等による障がい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する。				