

令和4年度盛岡市障がい者活躍推進計画実施状況（上下水道局）

盛岡市（上下水道局）が、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき策定した、「障がい者活躍推進計画」に係る令和4年度実施状況について、次のとおり公表します。

I 目標に対する達成度

1 採用に関する目標

当該年6月1日時点の実雇用率について、障害者任免状況通報により確認した結果、次のとおり、法定雇用率を下回っているが、法定雇用率を達成するために必要な障害者雇用人数は満たした。

令和4年6月1日時点の実雇用率

年度	法定雇用率	目標	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
令和4年度	2.6%	3.11%	173人	4人	2.31%

（参考：過去の結果）

年度	法定雇用率	目標	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
令和2年度	2.5%	3.01%	166人	5人	3.01%
令和3年度	2.6%	3.11%	166人	5人	3.01%

（参考：最新の結果）

年度	法定雇用率	目標	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
令和5年度	2.6%	3.21%	170人	4人	2.35%

2 定着に関する目標

目標：採用5年以内の不本意な理由による離職者を極力生じさせないこと。

実績：採用5年以内の不本意な理由による離職者は生じていない。

II 取組内容の実施状況

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ・ 障害者雇用推進者として総務課長を選任した。
- ・ 障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者が相談できる窓口を総務課に設置し、相談等に応じた。

(2) 人材面

障がい者が配属されている部署の職員を中心に、岩手労働局が開催する「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、参加を募った。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出（継続）

障がいのある職員が採用された場合、又は異動した場合は、所属長が面談を行い、障がいのある職員の担当業務の量や質が適当か判断し、個々に合った配置や業務の分担を行った。

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) 職務環境

障がいのある職員に対し、所属長が定期的に面談を行うことにより、配慮が必要な内容を把握し、必要に応じた措置を講じた。

(2) 募集・採用

- ・盛岡市では障がい者を対象とした職員採用試験を毎年実施し、障がい者の確保に努めることとしていることから、盛岡市と連携して当局としての職員配置の要望を行った。
- ・盛岡市では、当市の会計年度任用職員を希望する障がい者を名簿に登録し（随時受付）、翌年度（又は随時）の会計年度任用職員の任用に際して、一般の募集に先立ち登録者あて募集職種をお知らせし、優先的な採用に努めていることから、盛岡市と連携して、当局の会計年度任用職員を希望する障がい者の積極的な採用に努めた。

(3) 働き方

時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇制度の利用を促進した。

(4) キャリア形成

中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を所属長との面談等により把握し、人事異動に当たっては、その内容や各職種で求められる技能等を踏まえた職務選定を行った。

(5) その他の人事管理

所属長は、期首・期末の定期的な面談のほか、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行った。

4 「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果

実雇用率は法定雇用率を下回っているが、法定雇用率を達成するために必要な障害者雇用人数は満たしている。また、定着状況も目標を達成しているほか、必要な人材の配置、働き方やキャリア形成における取組についても適宜実施していることから、概ね計画どおり実施できている。