

令和5年度 障害者活躍推進計画（横手市役所） 実施状況

目標	項目	目標値	目標年月	実績値	達成状況
①採用に関する目標	6月1日時点での実雇用率	2.60% ※任免状況通報により法定雇用障害者数を達成している場合は、目標を達成しているものとみなす。	令和5年 6月1日	2.18%	令和5年6月1日時点で法定雇用率未 満であるが、その後の採用により 不足を解消している。 ※令和5年10月1日時点での実雇用 率2.79%
②定着に関する目標	常勤・会計年度任用職員とも不本意な 離職を極力生じさせない		令和5年度		不本意な離職は生じていない。
③満足度に関する目標	在籍する障がい者 の職場に対する満 足度の全体評価 （満足・やや満足 の割合）	83.00%	令和5年度	85.70%	令和6年3月にアンケート調査を実 施した結果、昨年度より満足度が 大幅に上昇し、目標を達成した。

取組内容	取組実績	今後の方針等
【体制整備】	・ 障害者雇用推進者として人事課長、障害者職業生活相談員として人事課職員を適切に選任している。 ・ 人事担当職員が、秋田労働局が令和5年に開催した障害者職業生活相談員資格認定講習を受講、修了している。 ・ 人事担当職員が、障がい者である職員と面談を行い、配慮を必要とする事項の把握に努め、所属課と情報を共有しながら、職場環境の改善に努めた。	・ 複数の職員が障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、相談体制の強化を図る。 ・ 庁内掲示板を通じて、人事課を障がい者である職員の相談窓口であることを周知する。 ・ 障がい者である職員の配慮を必要とする事項について、引き続き面談や情報共有シート等により把握に努め、関係部署で連携を図りながら、必要に応じて対策を講じていく。 ・ 障がい者である職員の在籍しない任命機関へも、研修受講等を促しながら、市全体として障がいへ理解のある職場を目指していく。
【職務の選定・創出】	・ 人事評価の期初・期中・評価前面談を活用し、所属長が障がい者である職員と面談を行い、職場環境等の状況把握に努めた。 ・ 令和6年3月に職場満足度アンケート調査を実施し、職場に対する満足度、職務に関して配慮すべき点等を把握し、改善に努めた。	・ 職場への満足度アンケート調査等で得た事項を所属課へフィードバックし、必要に応じて対策を講じていく。
【環境整備・人事管理】	・ 募集・採用にあたっては、特定の障がいを排除するようなことは行っていない。	・ 引き続き公平・公正な募集・採用を行っていく。

令和5年度 障害者活躍推進計画(教育委員会) 実施状況

目標	項目	目標値	目標年月	実績値	達成状況
①採用に関する目標	6月1日時点での実雇用率	2.60% ※任免状況通報により法定雇用障害者数を達成している場合は、目標を達成しているものとみなす。	令和5年 6月1日	2.37%	目標値を0.23%下回っているが、法定雇用障害者数(令和5年度は延べ5人)は達成している。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。		令和5年度		不本意な離職は生じていない。
③満足度に関する目標	在籍する障がい者の職場に対する満足度の全体評価(満足・やや満足の割合)	83.00%	令和5年度	100.00%	令和6年3月にアンケート調査を実施した結果、昨年度より満足度が大幅に上昇し、目標を達成した。

取組内容	取組実績	今後の方針等
【体制整備】	・人事担当課である教育総務課を障がい者である職員の相談窓口として位置づけている。 ・障害者雇用推進者として教育総務課長、障害者職業生活相談員として教育総務課職員を適切に選任している。 ・人事担当職員が、秋田労働局開催の障害者職業生活相談員資格認定講習を受講、修了している。 ・障がい者である職員が在籍する職場の担当者が、秋田県主催の「障害者理解促進研修会」へ参加し、障がいへの理解を深めた。 ※1名参加	・複数の職員が障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、相談体制の強化を図る。 ・障がい者である職員の相談窓口となる職員を教育総務課に配置する。 ・障がい者である職員の配慮を必要とする事項について、障がいの特性や能力、本人の希望等を踏まえた人員配置に努める。
【職務の選定・創出】	・相談窓口への相談のほか、所属長による人事評価の面談も活用し、職場環境や必要な配慮等の状況を把握に努めた。 ・障がいのある職員の障がいの特性や能力を踏まえ、障がいがある職員が有する能力を発揮して遂行できる職務の選定や創出を行っている。	・職場への満足度アンケート調査や人事評価面談の結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じていく。 ・引き続き、本人の障がいの特性に合った業務の選定及び創出のため、関係部署と協議を進めていく。
【環境整備・人事管理】	・募集・採用にあたっては、特定の障がいを排除するような不適切な取扱いを行っていない。	・引き続き公平・公正な募集・採用を行っていく。

令和5年度 障害者活躍推進計画(横手市議会事務局) 実施状況

目標	項目	目標年月	実績値	達成状況
①採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。	令和5年度		市長部局の受講した障害者職業生活相談員資格認定講習の資料を共有し、理解促進に努めた。

取組内容	取組実績	今後の方針等
【体制整備】 【職務の選定・創出】 【環境整備・人員管理】	・障害者雇用推進者として議会事務局長を適切に選任している。 ・障がい者である職員は在籍していない。	・障がい者である職員が在籍となった場合は、計画に基づき、体制整備、職務の選定・創出、環境整備・人員管理に努める。

令和5年度 障害者活躍推進計画(横手市監査委員事務局) 実施状況

目標	項目	目標年月	実績値	達成状況
①採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。	令和5年度		市長部局の受講した障害者職業生活相談員資格認定講習の資料を共有し、理解促進に努めた。

取組内容	取組実績	今後の方針等
【体制整備】 【職務の選定・創出】 【環境整備・人員管理】	・障害者雇用推進者として監査委員事務局長を適切に選任している。 ・障がい者である職員は在籍していない。	・障がい者である職員が在籍となった場合は、計画に基づき、体制整備、職務の選定・創出、環境整備・人員管理に努める。

令和5年度 障害者活躍推進計画(横手市農業委員会事務局) 実施状況

目標	項目	目標年月	実績値	達成状況
①採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。	令和5年度		市長部局の受講した障害者職業生活相談員資格認定講習の資料を共有し、理解促進に努めた。

取組内容	取組実績	今後の方針等
【体制整備】 【職務の選定・創出】 【環境整備・人員管理】	・障害者雇用推進者として農業委員会事務局長を適切に選任している。 ・障がい者である職員は在籍していない。	・障がい者である職員が在籍となった場合は、計画に基づき、体制整備、職務の選定・創出、環境整備・人員管理に努める。

令和5年度 障害者活躍推進計画(横手市水道事業) 実施状況

目標	項目	目標年月	実績値	達成状況
①採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。	令和5年度		市長部局の受講した障害者職業生活相談員資格認定講習の資料を共有し、理解促進に努めた。

取組内容	取組実績	今後の方針等
【体制整備】 【職務の選定・創出】 【環境整備・人員管理】	・障害者雇用推進者として経営管理課長を適切に選任している。 ・障がい者である職員は在籍していない。	・障がい者である職員が在籍となった場合は、計画に基づき、体制整備、職務の選定・創出、環境整備・人員管理に努める。

令和5年度 障害者活躍推進計画(横手市下水道事業) 実施状況

目標	項目	目標年月	実績値	達成状況
①採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。	令和5年度		市長部局の受講した障害者職業生活相談員資格認定講習の資料を共有し、理解促進に努めた。

取組内容	取組実績	今後の方針等
【体制整備】 【職務の選定・創出】 【環境整備・人員管理】	・障害者雇用推進者として経営管理課長を適切に選任している。 ・障がい者である職員は在籍していない。	・障がい者である職員が在籍となった場合は、計画に基づき、体制整備、職務の選定・創出、環境整備・人員管理に努める。

令和5年度 障害者活躍推進計画(横手市消防本部) 実施状況

目標	項目	目標値	目標年月	実績値	達成状況
①採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。		令和5年度		市長部局の受講した障害者職業生活相談員資格認定講習の資料を共有し、理解促進に努めた。
②定着に関する目標	不本意な離職を極力生じさせない。		令和5年度		不本意な離職は生じていない。
③満足度に関する目標	在籍する障害者の職場に対する満足度の全体評価	実態の把握につとめる。	令和5年度		中途障害者の職場に対する満足度については満足しているとの回答を得た(人数が少ないためヒアリングにより確認)。

取組内容	取組実績	今後の方針等
【体制整備】	・障害者雇用推進者として総務課長、障害者職業生活相談員として総務課職員を適切に選任している。 ・現状、障害者職業生活相談員の選任義務は生じていないが、秋田労働局が開催した障害者職業生活相談員資格認定講習受講者と連携をしながら情報共有し理解の促進に努めている。 ・総務課長がヒアリングを実施し、障害者である職員より配慮を必要とする事項の把握に努め、職場環境の改善に努めた。	・雇用する障害者数が3人以上となる場合は障害者職業生活相談員資格認定講習を受講するよう努め、相談体制の強化を図る。 ・障害者である職員の相談窓口を消防本部総務課に設置している旨、庁内ネットワークを利用し消防職員に対して周知する。 ・障害者である職員の配慮を必要とする事項について、引き続き面談等を通して把握に努め、関係部署で連携を図りながら、必要に応じて対策を講じていく。
【職務の選定・創出】	・総務課長が障害者である職員にヒアリングを実施し、職場環境等の状況把握や次年度の職務の選定に努めた。	・所属長の面談や職場への満足度アンケート調査等で得た事項を所属にフィードバックし、必要に応じて対策を講じていく。
【環境整備・人事管理】	消防吏員は障害者の雇用の促進等に関する法律第38条に規定する除外職員であることから障害者に限定した募集・採用は困難であるが、採用活動においては特定の障害を排除するなど公平性を欠くようなことは行っていない。	・障害者雇用の促進について引き続き理解を深める。 ・引き続き公平・公正な募集・採用を行っていく。 ・中途障害者に対する職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を引き続き講じていく。

令和5年度 障害者活躍推進計画(横手市病院事業・市立横手病院) 実施状況

目標	項目	目標値	目標年月	実績値	達成状況
①採用に関する目標	6月1日時点での実雇用率	2.60%	令和5年 6月1日	2.59%	目標値を0.01%下回っているが、法定雇用障害者数(令和5年度は延べ8人)は達成している。
②定着に関する目標	職員・会計年度任用職員とも不本意な離職を極力生じさせない。		令和5年度		障がい者本人の都合による離職はあったが、不本意な離職は生じていない。
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	在籍する障がい者の職場に対する満足度の全体評価(満足・やや満足の割合)	80.00%	令和5年度	83.33%	アンケート調査を実施した結果、昨年度に引き続き目標達成となった。

取組内容	取組実績	今後の方針等
【体制整備】	・障害者雇用推進者として事務局長、障害者職業生活相談員として総務課担当職員を適切に選任している。 ・総務課担当職員が、秋田労働局が開催した障害者職業生活相談員資格認定講習を受講、修了している。 ・総務課担当職員が、障がい者である職員と面談を行い、配慮を必要とする事項の把握に努め、所属課と情報を共有しながら、職場環境の改善に努めた。	・複数の職員が障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、相談体制の強化を図る。 ・院内掲示板を通じて、総務課を障がい者である職員の相談窓口であることを周知する。 ・障がい者である職員の配慮を必要とする事項について、引き続き面談等を等して把握に努め、関係部署で連携を図りながら、必要に応じて対策を講じていく。
【職務の選定・創出】	・相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握した。 ・本人の希望を優先しながら、配置転換をし業務内容の変更を行った。	・障がい者である職員に対しては、要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で業務内容、就労時間等に反映させる。(引き続きアンケート調査も実施。)
【環境整備・人事管理】	・募集・採用にあったっては、特定の障がいを排除するようなことは行っていない。	・引き続き公平・公正な募集・採用を行っていく。

令和5年度 障害者活躍推進計画(横手市病院事業・市立大森病院) 実施状況

目標	項目	目標値	目標年月	実績値	達成状況
①採用に関する目標	6月1日時点での実雇用率	2.60%	令和5年6月1日	1.99	達成している。 (実雇用率は下回っているが、法定雇用障害者数は達成している)
②定着に関する目標	職員・会計年度任用職員とも不本意な離職を極力生じさせない。		令和5年度		不本意な離職は生じていない。
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	在籍する障がい者の職場に対する満足度の全体評価(満足・やや満足の割合)	80.00%	令和5年度	100.00%	アンケート調査を実施した結果、目標達成となった。

取組内容	取組実績	今後の方針等
【体制整備】	・障害者雇用推進者として総務課長、障害者職業生活相談員として総務課職員を適切に選任している。 ・総務担当職員が、障がい者である職員と面談を行い、配慮を必要とする事項の把握に努め、所属課と情報共有しながら、職場環境の改善に努めた。	・院内掲示板を通じて、障がい者である職員の相談窓口を総務課に設置していることを周知する。 ・障がい者である職員の配慮を必要とする事項について、引き続き面談等を通じて把握に努め、関係部署で連携を図りながら、必要に応じて対策を講じていく。
【職務の選定・創出】	・相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握した。	・障がい者である職員に対しては、要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で業務内容、就労時間等に反映させる。
【環境整備・人事管理】	・募集・採用にあたっては、特定の障がい者を排除するようなことは行っていない。	・引き続き公平・公正な募集・採用を行っていく。