

障害者活躍推進計画

1 背景と目的

本市では、障害者の職業の安定を図ることを目的とする「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「障害者雇用促進法」という。）に基づき、これまで障害者を対象とした採用選考の実施や、職場環境の整備などに取り組み、障害者の雇用の促進及び職業の安定を図ってきた。また、令和元年6月には、障害者の雇を一層促進することを目的として、法律の改正が行われ、国及び地方公共団体は、その責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めることが明確化された。さらに、国及び地方公共団体は、障害者である職員が、その有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することの推進に関する取組を実施することができるよう、障害者の活躍に関する計画を定めることとされている。

一方、消防吏員は、障害者雇用促進法第38条に定める雇用に関する国及び地方公共団体の義務の対象外となっており、障害者の採用を行っていない。

しかし、障害者への合理的な配慮などにより働きやすい環境づくりに取り組むことは、障害の有無に関わらず、多くの職員にとっても力を発揮しやすい職場づくりにつながることから、障害者雇用の推進に関する理解を促進するため、本計画を策定するものである。

2 策定主体・計画期間・障害者の範囲

(1) 策定主体

消防局長が計画を策定する。

(2) 計画期間

本計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とする。なお、計画期間内においても、必要に応じて見直しを行う。

(3) 障害者の範囲

本計画の対象となる障害者である職員とは、障害者雇用促進法第2条第1号に掲げる障害者である職員であり、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な職員をいう。

3 障害者雇用に関する現状と課題

本市は正職員や非常勤嘱託職員における障害者の採用を行うことで、障害者雇用の確保に努めてきたことにより、安定して法定雇用率を達成しており、採用状況は概ね順調に推移している。

一方、消防吏員は、障害者雇用促進法第38条の適用が除外されており、障害者雇用率制度の除外職員であることから、障害者の採用を行ったことはないが、在職中に疾病・事故等により障害者となった職員

(以下、中途障害者) が在籍することも考えられるため、合理的配慮の実施による働きやすい環境づくりなど、障害者である職員の視点や意見をより踏まえた取組が必要である。

【本市障害者雇用率の推移】

	H27.6.1	H28.6.1	H29.6.1	H30.6.1	H31.6.1
市長部局	3.07%	3.14%	3.25%	3.26%	2.91%
全市(特例認定*)	2.57%	2.65%	2.80%	2.87%	2.68%
法定雇用率	2.30%	2.30%	2.30%	2.50%	2.50%

※任命権者の枠を超えた障害者雇用率制度の適用を認める制度。本市では、市長部局、水道局、交通局、ガス局、市立病院の雇用率を合算している。

4 目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

5 取組

(1) 障害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部総務課人事担当課長を選任する(令和元年12月5日に選任済)。また、中途障害者の発生に伴い、障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、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、宮城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。
- 障害者雇用推進者は計画の実施に必要な事項について、関係する部署と連携を図るものとする。
- 職場の上司、健康管理室などの組織内の相談先の周知に加え、仙台市障害者就労支援センターとも連携の上、外部の相談機関として職員へ案内を行う。

② 人材面

- 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。)全員について、宮城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する。(再掲)
- 職員に対し、障害に関する理解促進のための研修等への受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者や今後発生する可能性のある中途障害者の能力や希望も踏まえ、所属長は、所属職員からの聞き取り等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行う。
- 人事に関する自己申告制度や所属長との面談等を通じて、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、障害者本人の希望や職場環境を踏まえた上で配置を行う。

(3) 障害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

- 障害者からの要望を踏まえ、働きやすい職場環境の整備に関する検討を行う。
- 各所属において、障害者からの希望に応じて、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
- 人事に関する自己申告制度や所属長との面談等を通じて、障害者本人の希望を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

② 働き方

- 年次休暇や各種休暇の取得を促進する。
- 国や他都市における休暇制度や勤務時間制度の調査を行い、適切な制度の検討を行う。

③ キャリア形成

- 本人の希望に応じ、各種研修受講に必要な合理的配慮を検討し、受講できるようにする。
- 人事に関する自己申告制度や所属長との面談等を通じて、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、障害者本人の希望や職場環境を踏まえた上で配置を行う。（再掲）

④ その他の人事管理

- 所属長による人事制度に基づく年3回の面談の実施及び必要に応じて随時の面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- 中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や、通院への配慮等の取組を行う。

(4) その他

- 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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。
- これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げ、毎年度「仙台市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に掲げる調達目標の達成を目指す。