

# 障害者活躍推進計画（ガス局）

## 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ました。令和元年6月には、障害者の雇用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ました。また、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ました。

障害者である職員が、その能力や適性を生かしながら力を発揮することは、多様な視点による課題解決につながるものであり、また、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ものです。

そこで、障害者雇用の促進に努めるとともに、障害者である職員の職場におけるさらなる活躍の推進を図り、もって組織の活力を向上させることを目的として、本計画を策定します。

## 2 計画期間・障害者の範囲

---

### （1）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年間を計画期間とします。なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況等を検証し、必要に応じて見直しを行います。

### （2）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います。

## 3 障害者雇用に関する現状と課題

---

障害者雇用の確保について、ガス局としては法定雇用率を達成できていないが、障害者雇用率制度の特例認定(※)を受け、仙台市としての採用状況は安定して法定雇用率を達成しており、概ね順調に推移しています。

しかし、障害者である職員の活躍のためには、雇用後における取り組みも重要であることから、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す。

#### 【本市障害者雇用率の推移】

	H27.6.1	H28.6.1	H29.6.1	H30.6.1	R1.6.1
全市（特例認定）	2.57%	2.65%	2.80%	2.87%	2.68%
ガス局	1.64%	1.66%	2.20%	2.44%	2.44%
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ます。

## 4 目標

### （１）採用に関する目標

各年度、全市（特例認定）の実雇用率（各年 6 月 1 日時点）を法定雇用率以上とします。

評価方法…毎年 of 任免状況通報により把握

### （２）定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせません。

※本計画中においては、定着に関するデータの蓄積が十分ではないため、定着率等のデータの整理・分析を行います。

評価方法…退職事由の確認による把握

## 5 取組

効果的な障害者の活躍の推進のため、各取組は市長部局と行政委員会が一体となって実施するものです。

### （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長を選任します（令和元年 12 月 5 日に選任済）。また、障害者職業生活相談員として総務部総務課職員係長を選任し（令和元年 12 月 5 日に選任済）、障害者の職業生活全般についての相談受付、指導を行います。
- 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します。
- 職場の上司、障害者職業生活相談員、健康管理室を相談先として職員へ案内を行います。

## ② 人材面

- 障害者職業生活相談員について、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します。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、宮城労働局が開催する「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、参加を募ります。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）
- 職員に対し、市長部局で実施する障害に関する理解促進のための研修の受講案内を行い、参加を募ります。

## (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採用する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います。
- 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います。
- 人事担当部署は、障害者を配属する部署の拡大に向けて、各部署への働きかけを行います。

## (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

- 人事担当部署は、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機器の購入を検討します。
- 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します。
- 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ます。

### ② 募集・採用

- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、拡大印刷等による対応や、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能にするなど、必要な配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いは行いません。
  - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
  - ・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

- 年次休暇や各種休暇の取得を促進します。
- 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います。

### ④ 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、受講できるようにします。
- 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います。（再掲）
- 障害者である職員の配置実績のない職場への配置により職域の拡大を行います。

### ⑤ その他の人事管理

- 満足度に関するアンケート調査を実施し満足度の全体評価を把握するとともに、課題の分析を行います。
- 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・体調配慮を行います。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、職場環境の整備や、通院への配慮等の取組を行います。
- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

### (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等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します。
- 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広げ、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します。
- 障害者が作成した「ふれあい製品」の販売機会の拡大を図るため、また、市民への周知の機会を増やすことにより、障害のある方の社会参加活動の活性化を図るため、ガス局においてふれあい製品の展示販売を行います。