

登米市障害者活躍推進計画

(第2期：令和7年度～令和11年度)

令和7年4月
(令和8年8月改訂)

登米市長
登米市議会議長
登米市教育委員会
登米市選挙管理委員会
登米市代表監査委員
登米市農業委員会
登米市消防長
登米市病院事業管理者
登米市上下水道事業

1 背景と目的

本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、令和 2 年 4 月に登米市障害者活躍推進計画を策定し、障がい者の雇用に努めるとともに、障がい者である職員が能力を有効に発揮して、職業生活における活躍の推進に取り組んできたところです。

公務部門における障がい者の活躍は、政策決定過程への障がい者の参画拡大の観点からも重要であるとされ、障がい者である職員が、その能力や適性を生かしながら力を発揮する環境が整備されることは、多様な視点による課題解決にもつながるものであり、また、障がい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、障がいの有無に関わらず、多くの職員にとっても良好な職場づくりにつながるものでもあります。

本市では、これまでも職員採用試験を実施する際に受験資格に障がい者である要件を付して募集を行うなど、障がい者の雇用の促進を図ってきましたが、今後、さらなる障害者雇用率の向上や障がい者である職員の活躍できる環境づくりを進めるため、第 2 期計画を策定しました。

2 策定主体・計画期間・障がい者の範囲

(1) 策定主体

登米市の各機関が連携して、組織全体で、障がい者の更なる活躍に向けた取組を推進するため、登米市長、登米市議会議長、登米市教育委員会、登米市選挙管理委員会、登米市代表監査委員、登米市農業委員会、登米市消防長、登米市病院事業管理者、登米市上下水道事業（以下「各任命権者」という。）の連名により本計画を策定します。

(2) 計画期間

本計画は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 11 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、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて見直しを行うこととします。

(3) 障がい者の範囲

本計画の対象となる障がい者である職員とは、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である者をいいます。

3 障がい者雇用に関する現状と課題

【市長・教育委員会・病院事業・上下水道事業の機関】

本市では、正職員や非常勤職員等における障がい者の採用を行うことで、障がい者雇用の確保に努めておりますが、令和6年6月1日時点では、教育委員会及び病院事業が法定雇用率未達成となっております。

今後も、計画的な採用に努めるとともに、障がい者である職員の活躍の推進を図るため、より働きやすい職場環境づくりに努める必要があります。

■市長・教育委員会・病院事業・上下水道事業の機関の障害者雇用率の推移

機関	令和4年6月1日	令和5年6月1日	令和6年6月1日
市長	2.65%	2.62%	3.12%
教育委員会	2.08%	2.07%	1.97%
病院事業	1.68%	1.44%	2.11%
上下水道事業	2.27%	2.27%	2.27%

【上記以外の機関】

上記以外の機関は、法定雇用率の通報対象外で、現に障がい者である職員は在籍していませんが、人事異動等により障がい者である職員が配属される場合も想定されることから、障がい者である職員がより働きやすい職場環境づくりに努める必要があります。

4 達成すべき目標

障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により、達成しようとする目標は次のとおりです。

(1) 採用に関する目標

【市長・教育委員会・病院事業・上下水道事業の機関】

機関	現状（令和6年6月1日）	目標（令和7年6月1日～令和11年6月1日）
市長	3.12%	法定雇用率以上
教育委員会	1.97%	
病院事業	2.11%	
上下水道事業	2.27%	

評価方法・・・毎年任免状況通報により把握します。

【上記以外の機関】

障がい者雇用の推進に関する理解の促進を図ります（上記以外の機関は、法定雇用率の対象外となります。）。

(2) 定着に関する目標

【全機関】

不本意な離職者を極力生じさせないよう、各任命権者とも障がい者である職員が安心

して働ける環境づくりを通じ、職場定着を図ります。

評価方法・・・毎年の任免状況報告の際、人事記録等により前年度採用者の定着状況を把握します。

5 具体的な取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

【5人以上の障害者が勤務する機関】

「障害者職業生活相談員」を選任し、障がいに対する理解を深め、障がい者である職員を適切に支援します。

【全機関】

ア 各任命権者において、人事担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的な取組を推進します。

イ 「障害者雇用推進者」は、計画の遂行に必要となる事項について、関係する部署と連携を図り、必要に応じて取組状況の把握及び検証を行います。

ウ 組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外関係機関との連携体制の構築に努めます。

② 人材面

【5人以上の障害者が勤務する機関】

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）については、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等を受講させ、支援体制の充実を図ります。

【全機関】

障がい者が配属されている部署職員を中心に、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、職員の受講を推進します（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

【全機関】

① 所属長は、面談等により障がい者である職員や、新たに採用する障がい者の障害特性や能力、希望等を把握し、職務の選定及び創出に努めます。

② 所属長は、面談等により障がい者である職員の障害特性や能力について、業務と適合が図られているかを確認し、必要がある場合には改善に向けての検討を行います。

(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

【全機関】

ア 人事担当課等は、障がい者である職員からの要望等を踏まえ、働きやすい職場環境の整備に関する検討を行います。

イ 新たに採用する障がい者については、面談等により必要とする配慮等の把握に努め、過重な負担とならない範囲で必要な措置を講じます。

② 募集・採用

【市長・教育委員会・病院事業・上下水道事業の機関】

ア 引き続き、職員採用試験を実施する際に受験資格に障がい者である要件を付して募集を行うなど、積極的な採用活動を実施します。

イ 職員採用試験の実施にあたっては、受験者である障がい者からの要望等を踏まえ、障がいによる障がい特性への配慮に努めます。

ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 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。

【上記以外の機関】

障がい者の採用に関する情報共有等により、障がい者雇用に関する理解を促進します。

③ 働き方

【全機関】

ワーク・ライフ・バランスの実現や、障がい者である職員が働きやすい職場環境の醸成を図るため、年次有給休暇等の各種休暇の利用を促進します。

④ キャリア形成

【全機関】

ア 本人の希望等を踏まえつつ、実務研修や向上研修等への参加を推進します。

イ 障がい者である職員の配置先の拡大を推進します。

⑤ その他の人事管理

【全機関】

ア 必要に応じて随時面談等を実施し、状況把握及び体調配慮に努めます。

イ 障がい者である職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した人事配置に努めます。

ウ 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等への配慮に努めます。

6 優先調達等

【全機関】

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。