

『宮城県職員障害者活躍推進計画』の概要

1 策定の趣旨

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）が一部改正され、地方公共団体に対し、自ら率先して障害者を雇用する責務が明記されるとともに、障害者である職員の活躍を推進するため、障害者活躍推進計画の作成が義務付けられました。

これを受け、本県ではこの度「宮城県職員障害者活躍推進計画」を策定しました。今後ともこの計画に基づき、法定雇用率の充足を維持していくとともに、障害のある職員がその能力や適性を最大限発揮できるよう、個々の状況に配慮しながら、様々な取組を進めていきます。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間

3 目標

採用に関する指標	障害者雇用率は、当該年6月1日現在の法定雇用率の充足を維持することを目指します。
定着に関する指標	不本意な離職者を極力生じさせないことを目指します。

<参考> 宮城県における障害者雇用率の状況 R2.6.1：2.81% R元.6.1：2.87%

【法定雇用率】2.5% ※法定雇用率は令和3年4月1日までに2.6%に引き上げられる予定。

4 主な取組内容

(1) 体制（組織・人材）整備

①障害者雇用推進者の配置	総務部長を選任
②障害者雇用推進庁内連絡会議の開催	各部局主管課及び関係各課の人事担当総括等により構成し、実施状況等の点検等を実施
③障害者職業生活相談員の配置	障害のある職員が5人以上在籍する所属において管理監督職員から選任
④外部関係機関との連携体制整備	宮城労働局、公共職業安定所、障害者団体、その他支援機関との連携・協力体制を継続
⑤相談窓口となる人材の育成	宮城労働局が実施する「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」等への参加を促進
⑥各職場におけるサポートの充実	各職場から産業医等への相談体制を継続し、また、新規採用職員等に対する障害者差別解消に係る研修を実施

(2) 職務の選定

①特性・能力と業務のマッチング	面談等を通じ、特性・能力等に合った業務の割振り、職場への配置を実施
②障害のある職員に適した職務の選定	個々に適した職務の選定及び業務の集約化など、効率的な業務処理手順・手法の再構築を検討

(3) 環境整備・人事管理

①働きやすい職場環境づくり	職場での動線の確保や就労支援機器の導入など、執務環境の整備を実施
②障害者の積極的な採用	受験上の合理的かつ適切な対応や、点字試験の実施など障害特性に応じた対応等を実施
③働き方改革の推進	時間外勤務の縮減などワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、テレワークの活用やフレックスタイム勤務制度の検討など柔軟な働き方を推進
④キャリア形成支援	意欲や能力、特性に応じた配置を行い、様々な経験によるキャリア形成を支援するとともに、研修の受講を通じて能力開発を促進
⑤その他の人事管理	在職中に障害者となった職員に対する業務分担の見直しや、本庁地下駐車場の使用許可など通勤時の配慮

(4) その他

①障害者雇用事業者に対する支援	積極的に障害者を雇用する事業者や障害者就労施設等から物品等の調達を実施
-----------------	-------------------------------------