

## 札幌市障害者活躍推進計画（令和2年3月作成）

機関名	札幌市（市長部局、札幌市議会、札幌市選挙管理委員会、札幌市代表監査委員、札幌市人事委員会）
任命権者	札幌市長（市長、札幌市議会議長、札幌市選挙管理委員会、札幌市代表監査、札幌市人事委員会）
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	<p>札幌市の市長部局において、令和元年度現在、法定雇用率は達成しているが、令和2年度からの会計年度任用職員の導入により、雇用率算定上の職員数が大幅に増加し、雇用率が低下する見込みのため、採用活動をより促進していくところである。</p> <p>本活躍推進計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者である職員の活躍のために、以下のとおり、さらなる体制整備や各種取組の推進を図る。</p> <p>&lt;市長部局以外&gt;</p> <p>職員総数が小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない（市長部局にてまとめて行っている）。在職中の職員が障がい者となることも想定されるが、これまで事例に乏しく、大きな問題は生じていないところだが、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （令和7年3月31日時点）2.61%</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率2.51%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>&lt;市長部局以外&gt; 障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。</p>
② 定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として総務局職員部人事課長を選任する（選任済）。</li> <li>○障害者職業生活相談員として、総務局職員部人事課人事係長を選任する（選任済）。</li> <li>○障がい者が配属されている部署の管理監督者等を対象に、年に1回以上、外部機関の専門家を講師として、障がいに関する理解促進・啓発のための講習会を開催する。</li> <li>○新任の役職者に向けた内部研修において、障がい者雇用や合理的配慮などについての講義を行う。</li> </ul> <p>&lt;市長部局以外&gt;</p> <p>障害者雇用推進者を選任し、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、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規採用又は部署異動時やその他日常において定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</li> </ul> <p>&lt;市長部局以外&gt;</p> <p>障がい者が在籍した場合には、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>

<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○相談窓口への相談のほか、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することとし、そ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る。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>&lt;市長部局以外&gt;</p> <p>相当期間職員を採用しないことが確実に見込まれるが、障がい者が在籍した場合は、必要な配慮等の有無を把握することとし、そ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る。</p>
<p>4. その他</p>	<p>○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する。</p> <p>○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、職場環境等の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p>