

大分県人事委員会障がい者活躍推進計画

令和2年4月(令和5年5月一部改定)

1 計画の目的

障がいのある職員一人ひとりが、職務において、その障がい特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できるよう、大分県人事委員会事務局において実施する障がいのある職員の活躍推進のための今後の取組を「大分県人事委員会障がい者活躍推進計画」として策定するもの。

2 計画の位置づけ

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項で地方公共団体の任命権者が定めることとされている「障害者活躍推進計画」

3 計画期間

令和2年度から令和6年度末までの5年間(3年間で中間見直し)

4 取り組むべき課題

- ・地方公共団体の任命権者は、民間の事業主に率先して障がい者雇用を推進する立場にあり、当委員会においても、知事部局、教育委員会及び警察本部の雇用率の向上を目指して取り組む必要がある。
- ・障がいの特性は様々であるため、その特性に応じて、本人が職務において能力を十分に発揮できるための環境の整備や、周囲のサポート体制の充実が必要である。

5 目標

- ・知事部局、教育委員会及び警察本部と協力して、障がい者を対象とした採用選考を実施し、大分県の各任命権者における障がい者の雇用の促進を図る。
- ・知事部局と連携し、障がい者の積極的な採用と職場定着への支援により、大分県人事委員会事務局の障がい者雇用率を向上させる。

6 具体的な取組

(1)障がいのある職員を支援する体制整備

①計画の推進体制の整備

- ・本計画に基づく取組の推進体制として、「障がい者雇用推進チーム」を令和2年度中に設置し、本チームにより計画に基づく取組の進捗状況を点検するとともに、点検結果を踏まえた必要な取組について検討を行う。

②障害者雇用推進者の選任

- ・当委員会事務局における障がい者雇用に関する責任者として「障害者雇用推進者」に公務員課長を選任する。

③障害者職業生活相談員の選任

- ・5人以上の障がいのある職員が在籍する場合は、「障害者職業生活相談員」を選任する。
- ・「障害者職業生活相談員」は、事務局内の障がいのある職員それぞれの特性の理解に努め、相談に積極的に応じるとともに、職場環境の整備を図る。
- ・「障害者職業生活相談員」に選任された者は、国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。

④職場支援員による定着支援

- ・障がい者を対象とした職員採用選考による新採用職員等の職場定着を支援するため、知事部局が配置した職場支援員等を活用し、障がいのある職員及び所属職員に対する定期相談等を実施し、必要に応じて庁内外の関係機関と連携・協力を図りながら支援を行うなど、サポート体制の充実を図る。

⑤多様な相談先の確保

- ・知事部局が設置する一般健康相談やこころの健康相談、特別相談員による相談など随時相談を受け付ける窓口を活用する。
- ・当委員会事務局においては、課長、試験・審査班(総括)等が積極的に相談に応じるとともに、班総括及び同僚職員も、業務遂行について気軽に相談できる環境づくりに努める。

⑥外部の就労関係機関との連携

- ・外部の就労支援機関(障害者就業・生活支援センター、大分障害者職業センター、大分公共職業安定所等)と連携する。

⑦周囲の職員の理解促進

- ・「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を活用するなど、障害者職業生活相談員以外の職員に対しても広く研修を実施するとともに、階層別の職員研修においても障がい者に対する理解、合理的配慮に関する講座を活用し、周囲の職員の理解を促進する。

(2)障がいのある職員が従事する職務の選定・創出

①職場への配置

- ・知事部局と連携し、本人の希望や障がいの特性、利用可能な通勤手段等をできるだけ踏まえた上で、能力を発揮できる職場への配置を行う。
- ・配置にあたっては、本人の要望に応じて、可能な範囲で就労支援機器の導入などを行う。
- ・職場巡視等で、障がいのある職員の視点をもったチェックを行なうなど、必要に応じて、設備のバリアフリー化などの環境整備を推進する

②職務の選定・創出

- ・現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、職務整理表やアンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

(3)職員採用及び採用後の人事管理

①職員の募集・採用

- ・職員採用試験にあたっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定することなく、公平な採用募集を行う。また、自力での通勤や介助者なしでの職務遂行などの不適切な条件を付すことなく、公正な採用募集を行う。
- ・試験会場への手話通訳者の配置、点字や拡大文字による試験問題の対応など、受験者の要望を踏まえた配慮に努める。
- ・障がい者の雇用促進を図るため、知事部局、教育委員会及び警察本部と連携し、障がい特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できるよう試験制度の改善を進めながら「障がい者を対象とした県職員採用選考」を実施し、障がい者の積極的な採用に取り組む。

②適切な人事管理

- ・課長及び試験・審査班(総括)による定期的な個別面談の実施により、業務の遂行状況や体調等を把握するとともに、職員からの相談に積極的に応じる。
- ・採用後に障がいをもつこととなった職員も含め、病気休暇・休職からの職務復帰にあたっては、試し出勤の実施(精神疾患の場合)など、円滑な復帰を支援する。

③柔軟な働き方への配慮

- ・障がいのある職員のための時差通勤制度や休憩時間の弾力運用などを引き続き実施し、柔軟な働き方に配慮する。
- ・一般の職員も含め、在宅勤務の実施や、超過勤務の縮減、年次有給休暇の計画的な取得促進など、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりに努める。

④キャリア形成

- ・中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、人事評価の結果やキャリアプランを活用した能力開発を支援する。

⑤庁内における物品等の調達

- ・「大分県障がい者優先調達推進方針」に基づき、障がい者就労施設等への物品や役務の発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

注釈

本計画は任用形態に関わらず、大分県人事委員会事務局に在籍する全職員を対象とする(会計年度職員や臨時職員も含む)。

また、本計画の対象となる障がい者とは、法第2条第1号における「障害者」である。ただし、障がい者雇用率の算定については、法第40条に基づく障害者任免状況通報書における実雇用率とし、対象は法第2条第2号の身体障害者、法第2条第4号の知的障害者及び精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者である。また、職員採用選考については募集時に定める受験資格による。