

大分県議会事務局障がい者活躍推進計画

令和4年4月

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、大分県議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「大分県議会事務局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4年度から令和6年度末までの3年間

4 取り組むべき課題

・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

・障がい者雇用に対する職員の理解を深めるとともに、知事部局と連携し、大分県議会事務局において障がい者の雇用に努める。

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障害者雇用推進者の選任

・大分県議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」に総務課長を選任する。

②計画の推進体制の整備

・障害者雇用推進者を中心に、毎年度の障がい者の雇用状況を踏まえ、障がいのある職員や関係所属長等との意見交換により、計画に基づく取組の進捗状況を把握していく。

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、所属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など随時相談を受け付ける窓口を活用する。
- ・配置先所属においては、所属長・統括推進員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。

⑤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。

⑥周囲の職員への研修

- ・国が開催する「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研修を実施する。

(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。
- ・必要に応じて、設備のバリアフリー化などの環境整備を検討する。

②職務の選定・創出

- ・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

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定した採用募集を行わない。
- ・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した採用募集を行わない。
- ・採用試験を行う場合は、障がいを有する受験者の要望を踏まえた配慮に努める。

②適切な人事管理

- ・所属長及び統括推進員等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。