

宮崎県議会事務局障がい者活躍推進計画

1 策定の趣旨

令和元年6月の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣が定める指針にして、障がい者を有する職員の職業生活における活躍の推進に関する計画を作成することとされた。

宮崎県議会事務局（以下「議会事務局」という。）の職員は、知事部局からの出向職員と会計年度任用職員で構成されており、現時点において、障がい者雇用に関して特段の問題は生じていない。しかしながら、今後、人事異動や会計年度任用職員の任用状況によっては障がいのある職員が配置されること等も想定されることから、障がいのある職員の活躍に向け、体制整備や各種取組を定めるとともに、障がいの有無に関わらず全ての職員が働きやすい職場づくりを目的として策定するものである。

2 計画期間

令和2年度から令和4年度まで（3年間）

3 目標

職員に対し、障がい者雇用に関する理解を促進することとし、そのために日頃から研修等を通じ障がいに関する理解を深める。

4 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

- 障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。
- 相談内容に応じた相談先を、障がいのある職員に周知するとともに、定期的に更新を行う。
- 所属長は、障がいのある職員及び周囲の職員が円滑に業務を遂行できる環境づくりに向け、障がいの状態把握に努めるとともに、障がいのある職員が希望する場合には、周囲の職員が障がいの状態を知り、必要なサポート等をお互いに確認できる場を設けることとする。

② 人材面

- 職場研修等において、関係機関が作成する障がいへの適切な対応や障がいの理解に関するパンフレット等を職員に配布し、意識啓発を図る。
- 職員に対して、厚生労働省障がい者雇用対策課又は宮崎労働局が実施する「精神・発達障がいしごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- 所属長等の上司は、異動時その他定期的に面談を行い、障がいのある職員と担当業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて見直しの検討を行う。

(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

- 障がいのある職員との面談等で得られたニーズをもとに、就労支援機器の購入等を検討するなど、障がい特性を考慮し、障がいのある職員の活躍を推進するための体制整備に努める。
- 障がいのある職員が配置された場合は、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。
- なお、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員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。

② 働き方

- 時差出勤、短時間勤務制度等の柔軟な勤務時間制度の利用を推進する。
- 時間単位の年次有給休暇、傷病休暇等の各種休暇制度の利用を促進する。

③ キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
- 職員向けに行う研修については、参加する障がいのある職員の障がいの特性等にあわせた配慮を可能な範囲で行うこととする。

④ その他の人事管理

- 必要に応じて面談を実施し、状況把握、体調等への配慮を行う。
- 在職中に疾病、事故等による障がい者となった職員について、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への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- 本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を行う。

⑤ 募集・採用

- 障がいのある学生等がインターンシップ等を希望する場合は、積極的に受入れを行い、障がい特性に応じて必要な配慮を行う。
- 議会事務局が会計年度任用職員を募集・採用するにあたっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・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。

5 その他

国等による障がい者就労施設等からの物品等調達等の推進等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。