

## 京都府人事委員会障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

|                      |  |
|----------------------|--|
| 根拠法令                 | 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「障害者雇用促進法」という。）第7条の3   |
| 目的                   | 障害者の雇用に積極的に進めるとともに、障害のある職員の障害の特性に応じた勤務条件や職場環境の整備を通じて、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを目指す。   |
| 機関名                  | 京都府人事委員会   |
| 任命権者                 | 京都府人事委員会   |
| 計画期間                 | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）  |
| 京都府人事委員会における障害者雇用の課題 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 京都府人事委員会では、昭和59年から身体障害者を対象とした職員採用選考試験を実施し、また、平成25年からは知事部局における知的障害者を対象とした職員採用選考に関与し、毎年度新規雇用を続けるなど障害者の雇用に積極的に取り組んでいるところである。引き続き障害者の法定雇用率の達成が必要であることから、今後とも、選考の権限を持つ中立的かつ専門的な人事機関の立場から、各任命権者の取組を支援する必要がある。</li> <li>○ 京都府人事委員会では、常勤職員の独自の採用は行っていない（知事部局において一括採用）が、異動に伴い障害のある職員が配属される可能性や、職員が途中で障害者となることも考えられるため、障害者雇用の推進に関する理解を促進する必要がある。</li> </ul> |
| 目標                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現在の身体障害者、知的障害者に加え、精神障害者を対象とした職員採用が早期に実施できるよう任命権者の取組を踏まえ、選考を適切に進める。</li> <li>○ 事務局内において障害者雇用の推進に関する理解を促進するとともに、各任命権者の取組を踏まえ、採用や人事上の措置等に関する調査研究を進める。</li> </ul>   |

| 取組内容                         |  |
|------------------------------|--|
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備           |  |
| (1) 組織                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るため、障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用推進者」として事務局長を選任する。</li> <li>○ 組織全体で継続的に障害者の雇用の促進を図るため、人事委員会事務局としても、知事部局の主管課長で構成する「京都府障害者活躍推進計画策定・推進委員会」に参画し、計画的かつ効果的な取組を推進する。</li> <li>○ 障害者雇用促進法に基づき、障害者職業生活相談員を選任し、相談体制を整え、職員に周知する。なお、必要に応じて外部の機関や有識者と連携できる体制を構築する。</li> </ul> |
| (2) 人材                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害のある職員からの相談に適切な対応が図れるよう、相談を受ける職員に対して京都労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させ、相談体制を整備する。</li> <li>○ 理解されにくいといわれる精神・発達障害について、すべての職員が正しい知識と理解を深め、精神・発達障害のある職員の職場定着を推進するため、採用選考における面接官や苦情処理を担当する職員を中心に、京都労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講させる。</li> </ul>                           |
| 2. 障害者が活躍できる業務・配置先の選定        |  |
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害のある職員や今後採用する障害者の適性或希望も踏まえ、より能力が発揮できる業務に配置する任命権者の取組を踏まえ、選考等における調査研究を進める。</li> <li>○ 事務局に障害のある職員が在籍する場合には、人事評価及び人事異動時の所属長によるヒアリング等により、障害のある職員に適切な業務付与ができていないかの点検を行い、必要に応じて事務分担の見直し等を行う。</li> </ul>  |
| 3. 障害者の活躍を推進するための職場環境整備・人事管理 |  |
| (1) 職務環境                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 任命権者における環境整備に関する取組と連携し、障害者雇用に関する調査研究を進める。</li> <li>○ 事務局に障害のある職員が在籍する場合には、障害のない職員との均等な待遇の確保又は障害のある職員の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために、その障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じる。</li> </ul>  |

|           |  |
|-----------|--|
| (2) 募集・採用 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を行う任命権者の取組を踏まえ、引き続き障害者の採用選考に努めるとともに、精神障害者の職員採用選考試験を早期に実施する。</li> <li>○ 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置や、点字での受験、補装具等の持込み・使用を許可する等、障害特性への配慮を行う。</li> <li>○ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定しない採用を促進し、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・自力で通勤できることなどの条件を設定すること。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能などの条件を設定すること。</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」などの条件を設定すること。</li> <li>・特定の就労支援機関に限定して受入れを実施すること。</li> </ul> </li> </ul> |
| (3) その他   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事務局に障害のある職員が在籍する場合には、人事評価及び人事異動時の所属長によるヒアリング等を通じて、業務への適応状況の把握や、体調への配慮を行うとともに、障害のある職員等に対しては、庁舎敷地内の駐車場の利用など、通勤に対する配慮を行う。</li> <li>○ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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付与や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</li> </ul>  |
| 4. その他    |  |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</li> <li>○ 「京都府における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に基づき、障害者雇用を推進するための仕組みを整えるとともに、障害者就労施設等が供給する物品等の調達を一層推進する。</li> </ul>  |