令和２年６月19日
宮崎県人事委員会

宮崎県人事委員会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各任命権者は、厚生労働大臣が定める指針に即して、障がい者であ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。

本計画は、宮崎県人事委員会事務局（以下「事務局」という。）における障がいのある職員の活躍に向け、働きやすい職場環境の体制整備等に係る各種取組を定めるとともに、宮崎県人事委員会（以下「人事委員会」という。）が所掌する障がい者採用選考試験を適切に実施すること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　計画の周知及び広報

この計画を事務局職員に対して周知するとともに、県のホームページに掲載して公表する。また、この計画に掲げる取組の実施状況を毎年度、公表する。

４　障がい者の雇用・配置状況

人事委員会は、人事委員３名（非常勤）で構成され、その事務補助を行う事務局職員として常勤職員１５名及び会計年度任用職員１名が配置されている。

常勤職員は、全員知事部局からの出向者であり、人事委員会独自の採用は行っていない（会計年度任用職員は、人事委員会独自の採用）。

なお、令和２年４月１日現在において、身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者福祉保健手帳等を所持している職員は配置されていないが、今後、人事異動によって配置された場合を想定してこの計画を策定している。

５　障がい者採用選考試験の実施状況

人事委員会においては、障害者の雇用の促進等に関する法律の理念に基づき、障がい者の雇用の促進を図るため、任命権者である知事からの請求を受け、平成１１年度から身体障がい者採用選考試験を実施している。

また、令和元年度の採用選考試験から、身体障がい者に加え、知的障がい者及び精神障がい者を対象とするとともに、「自力による通勤ができ、かつ、介護者なしに職務の遂行が可能な者」の受験資格を撤廃したところである。

６　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

○　障害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職場環境づくりに向け、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・発達障がい者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。

○　障がいのある新規採用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、措置を講ずるにあたっては、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促進する。

○　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。

（４）　募集・採用

○　障がいのある学生等が県庁ナビゲーター制度、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。

○　人事委員会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。
・介助者なしで業務が遂行できる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等のみからの受入れを実施する。

（５）　職員採用試験における配慮等

○　障がい者の採用等については、厚生労働省が示す「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を十分に踏まえて対応する。

○　具体的には、障がい者採用選考試験をはじめ職員採用試験を実施するにあたっては、受験者からの要望を聴取のうえ、筆記試験について拡大文字や点字、筆談や手話通訳の配置などの対応を行うとともに、面接試験について就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、受験者の障がいの特性等に応じた配慮を行う。

○　知事部局と連携しながら、必要に応じて、選考試験の内容の見直しを行う。

７　その他

国等による障がい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。