

障がい者活躍推進計画（宮崎県人事委員会）実施状況

評価年度	令和5年度
取組内容の実施状況	<p>1 障がい者の活躍を推進する体制整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障がい者雇用推進者として総務課長を選任した。 ○ 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、障がいのある職員の状況把握を行った。 ○ 職場研修を開催し、障がいの種別ごとに必要な合理的配慮の必要性等について周知を図った。 <p>2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障がいのある職員の能力やヒアリングによる希望等を踏まえ、職務の選定を行った。 <p>3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 時差出勤等の柔軟な時間管理制度や、時間単位の年次有給休暇、傷病休暇等の各種休暇の利用を促進した。 ○ 面談を随時実施し、体調等の状況把握を行った。 <p>4 募集・採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 会計年度任用職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行っていない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>5 職員採用試験における配慮等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障がい者を対象とする職員採用選考試験をはじめ各採用試験を実施するに当たり、事前に障がいを持つ受験者からの要望を聴取のうえ、下肢機能障がい者等の席の配置に配慮するなど受験しやすい環境の整備に努めた。
「取組内容の実施状況」に対する点検結果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 概ね計画どおりに対応している。引き続き計画に沿った取組を実施する。