

特別区人事委員会 障害者活躍推進計画

1 障害者雇用に関する課題

当委員会事務局職員は特別区人事・厚生事務組合職員が事務従事しているが、特別区人事・厚生事務組合の令和6年6月1日時点の障害者雇用率は3.52%であり、令和6年6月時点の法定雇用率2.8%を超えている。

なお、特別区人事・厚生事務組合と当委員会は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条の規定による特例の認定を厚生労働大臣から受けている。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで

3 目標

(1) 採用に関する目標

特別区人事・厚生事務組合では、令和6年6月1日時点で法定雇用率を達成しており、今後も法定雇用率を達成するために計画的に採用するとしている。

(2) 定着に関する目標

働きやすい環境づくり等を通じて、引き続き職場定着を図る。

4 取組内容

(1) 組織面

障害者雇用推進者として特別区人事委員会事務局公平課長を選任する。障害者職業生活相談員を選任する義務が生じた場合は、特別区人事委員会事務局職員から速やかに選出する。

(2) 人材面

障害者職業生活相談員に選出された職員に対しては、労働局等が開催する公務部門向け障害者雇用セミナーへの参加を義務付ける。また、適宜、全職員を対象とした障害に関する知識を習得する研修を企画し、実施する。

5 障害者の活躍の基本となる職務の選定

一般事務の業務内容は多岐にわたることから、職員1人ひとりの障害特性、能力、希望等を十分に把握し、総合的に勘案した上で、業務との適切なマッチングを図る。

6 障害者の活躍を推進するための環境整備及び人事管理

(1) 職務環境

新規に採用した障害者については、定期的に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、措置を講ずるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、加重的負担にならないような範囲で配慮する。

(2) 働き方

時差勤務を実施しており、制度の周知を図った上で必要な場合には利用を促進している。

(3) キャリア形成

特別区人事・厚生事務組合の人事制度は、特別区の職員との均衡を図るため特別区と同じ制度である。この制度によるキャリア形成は、地方公務員法における平等取扱いの原則等に基づき、能力実証等を経た上で、上位の職へ任用する仕組みとしている。

7 その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律の趣旨を踏まえ、予算の適正な使用、契約における経済性、公平性及び競争性に留意しつつ、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に努める。