

障害者活躍推進計画

- 機関名
特別区人事・厚生事務組合

- 任命権者
管理者

- 計画期間
令和2年4月1日～令和7年3月31日

- 障害者雇用に関する課題
令和元年6月1日時点の当組合の障害者雇用率は3.21%でした。法定雇用率は、令和2年4月1日時点で2.5%なので、引き続き法定雇用率達成を目指すとともに、職員1人ひとりの更なる活躍を図るため、働きやすい職場環境づくりを行います。なお、当組合及び特別区人事委員会事務局は、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受けています。

- 目標
 - (1) 採用に関する目標
令和元年6月1日時点で法定雇用率を達成しているため、引き続き達成することができるよう、今後も計画的に採用を行っていきます。

 - (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っていきます。

- 取組内容
 - (1) 組織面
障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任し、障害者職業生活相談員として、総務課人事係職員から必要な人数を選任します。

 - (2) 人材面
障害者職業生活相談員に選任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の障害者雇用セミナーへ参加させます。

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ための研修を企画・実施します。

○ 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、総合的に検討した上で、業務との適切なマッチングを図ります。

○ 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 募集・採用

常勤職員の採用選考については、特別区人事委員会が実施しているため、以下のような不適切な取扱いが行われていないところです。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・ 「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を実施する。

非常勤職員（会計年度任用職員）として採用選考を実施する場合には、当組合が採用選考を実施することになりますが、制度的均衡を図る意味でも不適切な取扱いは行いません。

(2) 働き方

当組合では時差勤務を実施しています。制度の周知を図り、必要な場合には、利用について促進していきます。

(3) キャリア形成

特別区の職員との均衡を図り、特別区の人事制度と同じ制度となっています。地方公務員法における平等取扱いの原則等に基づき、能力の実証等を経た上で、上位の職へ任用される仕組みとなっています。

○ 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等の推進等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ます。