

特別区人事・厚生事務組合監査委員障害者活躍推進計画

○ 障害者雇用に関する課題・目標

当委員事務局の職員は、特別区人事・厚生事務組合職員が事務従事しています。特別区人事・厚生事務組合の令和元年6月1日時点の障害者雇用率は3.21%で、令和2年4月1日時点の法定雇用率2.5%を満たしています。

今後も、特別区人事・厚生事務組合とともに、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。

○ 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日

○ 取組内容

(1) 組織面

障害者雇用推進者として特別区人事・厚生事務組合監査委員事務局長を選任する。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・厚生事務組合監査委員事務局職員のうちから速やかに選任する。

(2) 人材面

障害者職業生活相談員を選任する場合、当該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、その他の職員についても障害に関する知識を習得するための研修へ適宜参加させます。

○ 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

特別区人事・厚生事務組合の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はありません。

- ・ 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ついても、特別区人事・厚生事務組合が採用選考を実施していますが、制度的均衡を図る意味でも不適切な取扱いは行っておりません。

（２）働き方

当委員事務局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。