

## 北九州市人事委員会行政委員会事務局障害者活躍推進計画

機関名	北九州市人事委員会行政委員会事務局
任命権者	北九州市人事委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
作成趣旨	<p>令和元年6月、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害のある人を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされた。</p> <p>障害のある人の活躍とは、障害のある人一人ひとりが能力を有効に発揮できることであり、全ての職員がその障害特性や個性に応じて活躍できるよう、市全体を挙げて取り組んでいくことが重要である。</p> <p>そこで、障害のある職員の視点に立つとともに、「北九州市障害者計画」の基本理念である「障害の有無にかかわらず、すべての市民が互いの人格や個性を尊重し合いながら、安心していきいきと暮らすことができる共生のまちづくり」を踏まえ、「北九州市人事委員会行政委員会事務局障害者活躍推進計画」を作成した。</p> <p>本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて着実に取り組みを進めていく。</p>
北九州市人事委員会行政委員会事務局における障害者雇用に関する課題	<p>北九州市人事委員会行政委員会事務局の常勤職員は、市長事務部局ほか他任命権者からの出向者で占められている。また、事務局職員の採用は、会計年度任用職員を除き、一括して市長事務部局で行っているところである。</p> <p>現在、事務局には障害のある人は在籍していないが、職員総数が17人と小規模な機関であることから、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者雇用率の達成に関する問題は生じていない。そのため、これまでは障害のある人の雇用については、特段の検討を行ってこなかった。</p> <p>しかしながら、今後、障害のある人の採用もあり得ることから、北九州市の障害者活躍推進計画も見据えながら、障害のある職員の活躍推進に向けて取り組んでいきたい。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>○現時点では法定雇用率は適用されないが、障害者雇用の推進に関する理解を促進する。</p> <p>（評価方法）事務局職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修の受講や資料配付等を行う。</p>
② 定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障害のある人を雇用した場合、職員の定着状況データを把握する予定。</p>

取組内容	
1. 障害のある職員の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として、人事委員会行政委員会事務局総務課長を選任する。（令和元年9月6日に選任済）</p> <p>○障害のある職員の相談窓口は、人事委員会行政委員会事務局総務課とし、事務局全職員にメールにより周知する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○障害のある職員が在籍の際は、障害のある人の障害特性や希望も踏まえ、年に1回以上、人事委員会行政委員会事務局総務課が中心となって、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○所属長による定期的な面談により、障害のある職員と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、職務の選定及び創出について検討を行う。</p>
3. 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○相談窓口への相談のほか、所属長による定期的な面談により、障害のある職員に対しては、必要な合理的配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、当該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。</p>
4. その他	<p>○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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害のある人の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○障害者雇用促進法第43条第7項に基づき障害者雇用状況の報告義務のある事業者で障害者雇用率を達成している、又は障害者雇用状況の報告義務のない事業者で障害のある人を1人以上雇用している者に対して、市の物品等供給契約における入札参加資格審査における格付の際の評価項目として加点する。</p>