

大阪府人事委員会事務局における  
障がい者である職員の活躍推進計画

令和2年3月26日  
大阪府人事委員会

第1 大阪府人事委員会事務局における障がい者である職員の活躍推進計画について

1 計画の位置付け

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「法」という。)第7条の3第1項の規定に基づき、大阪府人事委員会が実施する障がい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等を取りまとめたものです。

2 計画の対象となる職員

大阪府人事委員会が任用する職員

3 計画の期間

令和2年4月から令和7年3月まで(5年間)

4 周知・公表

この計画を作成し、又は変更したときは、全ての事務局職員に対して周知するとともに、府ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。  
また、この計画に基づく取組の実施状況を、毎年度、公表します。

第2 大阪府人事委員会事務局の現状

本府の常勤職員の採用や人事配置については、知事部局が本委員会を含む各任命権者と調整の上、一元的に行っており、本委員会が事務局の常勤職員を独自に採用することはありません。

事務局の職員数は、令和2年3月26日現在、常勤職員24人、非常勤職員4人(相談員3人、非常勤作業員1人)であり、障がい者である職員は在籍していません。

第3 これまでの取組内容

1 相談体制の整備

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律

第 36 号) の施行に伴い、令和元年 9 月に障がい者雇用推進者として事務局長を選任し、同年 12 月に障がい者職業生活相談員として任用審査課参事を選任しました。

## 2 公務労働検討チームにおける調査研究

本府では、公務労働における障がい者の就労機会の拡大を図ることを目的に、行政の福祉化推進会議内に「行政の福祉化推進会議公務労働検討チーム（以下「公務労働検討チーム」という。）」が設置され、関係部署の担当職員により、障がい者の障がい特性の把握や庁内における適職の調査研究を行い、就労支援方策が検討されてきました。

本委員会事務局は、法第 7 条の 3 第 1 項に規定する計画の作成、計画の実施状況の把握及び計画の見直し等について、本府の関係部署とも情報を共有しながら検討を行うため、令和 2 年 2 月から、公務労働検討チームに参画しています。

## 3 職場実習の実施

知事部局と連携しながら、知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象にした職場実習を実施し、令和元年度までの 5 年間に、知的障がい者については 3 人、精神障がい者については 1 人の受入れを行いました。

## 4 障がい理解の促進

知事部局が実施する障がい者や障がいに対する理解の促進と人権尊重意識の高揚を図るための研修に事務局職員が積極的に参加するよう配慮するとともに、事務局が独自に実施する職場研修の内容に盛り込むなど障がい理解の促進を図っています。

また、本委員会では、職員総合相談センターにおいて、勤務条件や職場の人間関係等に関する職員からの苦情相談の対応を行っており、相談員の障がい者や障がいに対する理解を深めるため、知事部局や公的機関・団体が主催する各種研修・講習に相談員を参加させるほか、関係諸制度の情報収集等を行うなど、相談対応能力の向上に努めています。

# 第 4 今後の取組及び目標について

## 1 体制整備

### (1) 相談体制及び周知

障がい者雇用推進者には、事務局長を選任します。また、障がい者である職員の職業生活に関する相談及び合理的配慮の申出の相談窓口となる障がい者職業生活相談員を適切に選任します。

障がい者である職員が在籍する場合には、面談等により必要な配慮等を把握し、関係部署とも連携して執務環境の整備を検討します。

障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員を選任し、又は変更したときは、その氏名及び補職を事務局職員に周知します。

## (2) 公務労働検討チームにおける調査研究

公務労働検討チームに引き続き参画し、調査研究や検討の成果の共有を図ります。

## 2 募集・採用等

### (1) 非常勤職員の採用における合理的配慮

非常勤職員の採用に当たっては、募集や採用の際に、障がい者からの申出に基づいて、他の者との公平性を損なわない範囲で、例えば面接時における手話通訳者の同席など障がいの特性に配慮した必要な措置を行います。

### (2) 職場実習の実施

知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象にした職場実習を知事部局と連携しながら積極的に実施します。

## 3 障がい理解の促進

職員一人ひとりが、障がい者や障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を深めるとともに、人権尊重意識の涵養を図るため、知事部局が実施するセンター研修や公務労働検討チームによる研修への事務局職員の参加、事務局独自の職場研修の実施など、障がい理解の促進に引き続き取り組みます。

また、職員総合相談センターの相談員については、障がい者や障がいに対する十分な理解に基づいて職員からの苦情相談に対応できるよう、引き続き相談対応能力の向上に努めます。

## 4 その他の取組

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号）等を踏まえ、地方自治法施行令（昭和 22 年政令第 16 号）第 167 条の 2 第 1 項第 3 号の規定による随意契約を活用した優先調達を進めるなど、障がい者就労施設等からの物品等の調達に努めます。

## 第 5 進行管理について

この計画における取組の推進に当たっては、目標を掲げている項目等について、毎年度公表するとともに、公務労働検討チームにおける検討結果を取組内容に生かしていきます。

毎年度公表する項目

- (1) 相談体制  
障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員の選任状況
- (2) 募集・採用等  
知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象にした職場実習の実施状況
- (3) 障がい理解の促進  
事務局職員に対する障がい理解促進のための研修の実施状況