

京都府監査委員障害者活躍推進計画

令和2年4月1日策定

令和7年4月1日改定

根拠法令	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「障害者雇用促進法」という。）第7条の3
目的	障害のある職員の障害の特性に応じた勤務条件や職場環境の整備を通じて、職員一人ひとりが能力を十分に発揮することができる組織づくりを目指す。
機関名	京都府監査委員
任命権者	京都府代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
京都府監査委員における障害者雇用の課題	○ 京都府監査委員においては、常勤職員の独自の採用は行っていないが、異動に伴い障害のある職員が配属される可能性や、職員が在職中に障害者となることも考えられるため、業務を通じた能力の向上を進め、障害のある職員がいきいきと活躍し、職場定着に繋がるよう、障害者雇用の促進に関する理解・取組が必要である。
目標	障害のある職員がいきいきと活躍し、職場定着に繋がるよう、障害者雇用の促進に関する理解・取組を促進する。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織	○ 障害者雇用促進法第78条に規定する障害者の活躍の推進にあたる者として事務局長を選任する。 ○ 障害者雇用促進法に基づき、監査第一課に相談窓口を設置し、職員に周知する。なお、必要に応じて外部の機関や有識者と連携することができる体制を構築する。
(2) 人材	○ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、速やかに選任するとともに、障害のある職員からの相談に適切な対応を図ることができるよう、相談を受ける職員に対して京都労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させ、相談体制を整備する。 ○ 職員に対し、障害に関する理解を促進する取組を行う。

2. 障害者が活躍できる職務の選定・創出	
	○ 障害のある職員が在籍する場合には、本人の能力や希望も踏まえ、より能力が発揮できる職務の選定及び創出について検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための職場環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○ 障害のある職員が在籍する場合には、障害のない職員との均等な待遇の確保又は障害のある職員の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために、その障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じる。
(2) 募集・採用	○ 会計年度任用職員について、特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定しない採用を進め、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・自力で通勤することができる等の条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能などの条件を設定すること。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援を受けることができる」等の条件を設定すること。 ・特定の就労支援機関に限定して受入れを実施すること。
(3) その他	○ 所属長等との面談等を通じて、障害のある職員に適切な業務選定ができてきているかの点検を行うとともに、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 <p style="text-align: center;">※ なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、可能な範囲で適切に実施する。</p> ○ 障害者本人の希望や能力、適性を踏まえながら、研修等を通じてキャリア形成を支援する。
4. 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の推進等に関する法律に基づき定めた「京都府における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」により、障害者就労施設等が供給する物品等の調達を一層推進し、障害者の活躍の場の拡大を図る。