

【高知県人事委員会障害者活躍推進計画】

- 第2期 -

令和7年4月

I 機関名

高知県人事委員会

II 任命権者

高知県人事委員会

III 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

○計画期間内において、毎年度の実施状況の点検及び点検結果を踏まえて、必要な取組を行います。

IV 障害者雇用の課題

○本委員会では、障害のある方がその能力を活かして働くことのできる共生社会の実現を目指し、障害のある方の雇用の推進を図るため、試験実施機関として障害のある方を対象とした高知県職員等採用選考試験の実施等に取り組んでいます。

○障害のある方の雇进行を推進するに当たっては、障害のある職員が、その能力を發揮し、成長できるよう障害の特性に応じた合理的配慮を行うなどのサポートを行うとともに、職場環境の改善に取り組むことが必要です。

○そのためには、施設等のバリアフリーの推進や、障害の有無にかかわらず、様々な心身の特性や考え方を持つ全ての人々が、相互に理解を深めるようコミュニケーションを取り、支え合う心のバリアフリーの実現などが重要です。

○引き続き、本計画のもと、障害のある方がその能力を活かして活躍することができる共生社会の実現に向けて、障害に関する職員の理解の促進等に取り組んでいきます。

V 目標

○障害のある方の雇进行の推進に関する職員の理解を促進します。

VI 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として事務局次長を選任し、本計画に定める取組を推進します。
- 計画に基づく取組の実施状況を定期的に把握するため、障害者雇用推進者、総務課長及び職員課長を構成員としたフォローアップ検討会を開催し、年に1回点検を行います。

(2) 人材面

- 障害のある方に対する職員の心がけや配慮をすべきことを理解してもらうための研修を実施します。
- また、職員が障害の特性に応じた接し方などの実践的な研修を受講するよう促します。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 新たに配属される職員については、個別面談を行い、障害の状況、特性などを聞き取り、職場における合理的配慮の状況等を踏まえ、担当業務を決定していきます。
- また、配属後も、定期的な面談等を通じて、障害のある職員の状況を把握していきます。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 基礎的環境整備として、「ひとにやさしいまちづくり条例」や障害のある方の要望を踏まえ、障害の特性に応じ、利用しやすい環境に配慮した環境整備を検討します。
- 「ひとにやさしいまちづくり条例」や障害のある職員からの要望を踏まえ、入口付近の庁内駐車場を確保するなど、既存の敷地や構造物の制限の範囲内で可能な限り通勤への配慮等の措置を行います。
- 障害のある職員からの要望を踏まえ、点字ディスプレイ、電話用音声拡張器などの就労支援機器の購入を行います。
- 障害のある職員のヒアリングや要望を踏まえ、業務への従事に当たって、作業手順の簡素化などの見直しを検討するとともに、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成などを検討します。また、勤務状況に応じた個別支援を検討します。
- なお、措置を講じるに当たっては、障害のある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

囲で適切に実施します。

(2) 働き方

- 障害のある職員が、自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく安定的に就労できるよう、休憩時間の弾力的な設定や早出遅出勤務制度を周知するとともに、利用を促進します。
- 年次有給休暇や、病気休暇等の各種休暇制度を周知し、取得を促進します。
- テレワークの活用を促進するとともに、フレックスタイム制の導入を検討します。

(3) キャリア形成

- 目標設定制度を活用し、面談等を通じて、職員の能力や適性及び強み、弱みを共有することにより、能力開発や人材育成につなげていきます。

(4) その他の人事管理

- 目標設定面談や人事面談、その他必要に応じて面談を実施し、職員の状況把握・体調配慮を行います。
- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じることとします。

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」に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害のある方の活躍の場の拡大を推進します。