

公害等調整委員会事務局障害者活躍推進計画の取組状況（令和3年度分）

	障害者活躍推進計画	取組状況
目標		
①採用に関する目標	○計画期間内に新たに障害者（1名）の採用・配置を目指す。 （評価方法）毎年度、職員全員に対し、障害者であることの申告を呼びかける。ただし、評価結果の公表方法については、本人の意向を確認の上検討する。	○新規採用者 1名（令和3年4月～） （実雇用率 2.33%（令和3年6月時点））
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（令和元年9月6日に選任済）。 ○障害者雇用の推進に関する理解を促進するため、総務省「障害者雇用推進委員会」（平成30年10月24日設置）に参加し、情報の共有を図る。 ○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。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、総務課長及び庶務係長を障害者である職員の相談窓口として、職員に周知する。	○障害者雇用推進者として事務局次長を選任済。 ○総務省「障害者雇用推進委員会」に推進委員として参加し、情報共有を行っている。 ○選任義務（5名以上設置）に該当せず。 ○障害者である職員の相談窓口を設定し、メールにて職員へ周知。
(2)人材面	○厚生労働省障害者雇用対策課又は管轄の労働局が開催する「障害者雇用セミナー」、「障害者雇用職場見学会」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、内閣人事局が開催する障害者雇用キーパーソン養成講習会」の受講案内を行い、人事担当職員を中心に参加を募る。	○人事担当職員への受講勧奨を行っている。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
	○障害特性に配慮した職務の選定及び創出について検討を行う。	○面談等で点検し、職員の希望を踏まえ配置及び職務の選定を行った。
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	○相談窓口への相談のほか、障害者である職員については定期的な面談により必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害者で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する。	○毎月の当人の支援者を交え定期面談にて意見交換等を行い、要望等必要な措置を講じている。
(2)募集・採用	○障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的に採用を検討する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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。 ・介助者なしで業務遂行が可能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れを実施する。	○障害特性に配慮し、採用前に職場見学等を実施した。 ○左記の取扱いを行わなかった。

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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。	○障害者の活躍の場の拡大に努める。
	○これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等の拡大に努めるとともに、障害者就労施設等の受注機会の拡大を図るため、障害者就労施設等が契約している業者からの調達に努める。	○障害者の活躍の場の拡大に努める。
	○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含め、一部の調達において試行運用を行い、その成果や課題等を分析する。	○一部調達の試行について、担当者において課題等の検討（予算含む）を開始した。今後、実施予定。