

北海道職員に係る障がい者活躍推進計画について

1 趣旨

道庁で働く障がいのある職員が、障がいの特性や個性に応じて、長期間にわたり意欲と能力を発揮できるよう、支援体制や勤務環境の整備など、総合的かつ計画的に障がいのある職員の活躍推進に取り組んでいくため、「北海道職員に係る障がい者活躍推進計画」を策定するもの

<計画の位置づけ>

障害者雇用促進法第7条の3に規定する「障害者活躍推進計画」

…国及び地方公共団体は、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要であることから、厚生労働大臣が定める作成指針に即して計画を作成し、公表しなければならないこととされた（R2.4.1 施行）

2 策定主体 知事（任命権者ごとに策定）

3 計画の概要

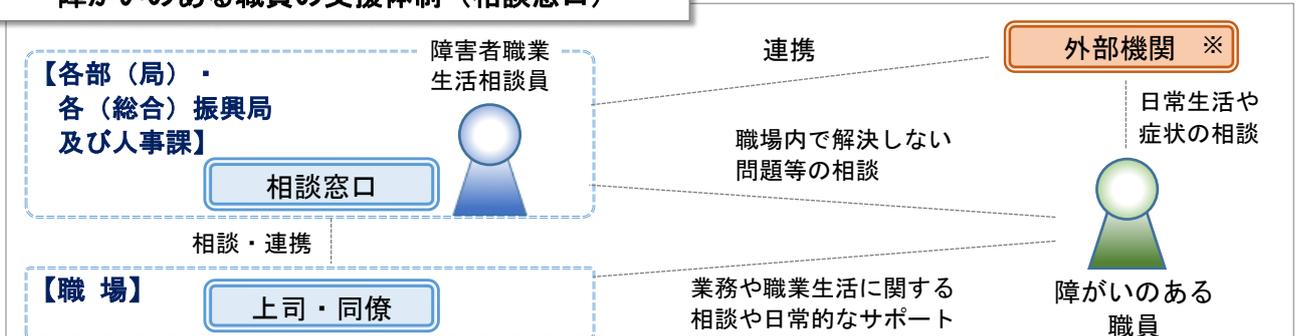
(1) 計画期間 令和2年度から令和6年度（5年間）

(2) 数値目標 各年6月1日時点における障がいのある職員の雇用率を2.5%以上とする
※法定雇用率が改正された場合は、改正後の法定雇用率と同一の値以上と読み替える。

(3) 障がいのある職員の活躍推進に関する取組

■ 計画の推進体制	
・障がいのある職員の雇用及び活躍推進の責任者として、総務部職員監を「障害者雇用推進者」に選任 ・各部（局）、振興局及び人事課で構成する「北海道職員障がい者活躍推進会議」を設置 ※推進会議の役割：計画の推進状況評価や見直しを行うとともに、職域拡大や職場支援体制等を検討 ・道ホームページ上で、計画の実施状況や目標達成状況を毎年公表	
■ 障がいのある職員の支援体制	
・各部（局）、振興局及び人事課に相談窓口を設置し、「障害者職業生活相談員」を配置 ※障害者職業生活相談員の役割：障がいのある職員や職場からの相談に対応し、必要に応じ外部機関とも連携の上、課題解決に取り組む ・職場において、上司や同僚が身近な相談に応じ、日常的なサポートを行う ・管理職員等を対象としたセミナーや、職員研修等を通じた支援人材の育成	
■ 職場環境の整備	・適切な職場環境の整備 ・面談により要望等を把握し、障がい特性に応じた措置を講じる
■ 障がいのある職員の人材育成等	・キャリア申告等を通じ、適材適所やキャリア形成につなげる ・人材育成基本方針に基づく研修実施と機会確保
■ 職員の募集及び採用	・国の差別禁止指針等を踏まえ不適切な取扱を禁止 ・会計年度任用職員といった多様な任用形態確保に向けた取組推進
■ 働きやすい職場づくり	・ワークライフバランスや多様で柔軟な働き方の推進 ・満足度（ワーク・エンゲージメント）等に関するアンケート実施

障がいのある職員の支援体制（相談窓口）



※外部機関：労働局や公共職業安定所に配置される職場適応支援者等