

個人情報保護委員会障害者活躍推進計画

| | |
|--------------------------|--|
| 機関名 | 個人情報保護委員会 |
| 任命権者 | 個人情報保護委員会委員長 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間） |
| 個人情報保護委員会における障害者雇用に関する課題 | 個人情報保護委員会においては、令和元年度において法定雇用率を達成している状況である。 引き続き、法定雇用率以上の実雇用率を維持するため取組を維持するとともに、当委員会で働く障害者である職員の活躍の推進のために必要な体制整備や取組を行うこととする。 |
| 目標 | |
| ① 採用に関する目標 | 【実雇用率】 （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※参考 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.88% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理 |
| ② 定着に関する目標 | （各年度）不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理 |
| ③ ワーク・エンゲージメントに関する目標 | 【ワーク・エンゲージメント】 ※令和2年度のデータを基準とする予定 （評価方法）在籍している障害者（新規採用を除く）に対しアンケート調査を実施し、把握・進捗管理 |
| 取組内容 | |
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| (1) 組織面 | ○障害者雇用推進者に事務局次長を選任する。（令和元年9月6日に選任済） ○障害者雇用推進者、総務課長等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検及び見直し等を議題として扱う。 ○法律上の障害者職業生活相談員を選任していない状況においても、相談窓口を設置し、障害者である職員に周知する。 ※令和元年6月1日現在、当委員会は、障害者職業生活相談員の選任が必要とされている障害者数に達していない。 |
| (2) 人材面 | 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省等が主催する研修等に参加することにより、職場における障害者の活躍を推進するための人材育成に努める。 |

| | |
|----------------------------|---|
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、面談等を通じて、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環境整備・人事管理 | |
| (1) 職務環境 | 定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 |
| (2) 募集・採用 | <p>○障害特性に配慮した募集・採用の実施（プレ雇用等）、多様な任用形態の確保に向けた取組（ステップアップの枠組み等）に努める。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下のような不適切な取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 |
| (3) 働き方 | テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用促進、各種休暇の利用促進に努める。 |
| (4) キャリア形成 | 意欲・能力や本人の希望も踏まえ、非常勤から常勤への転換について検討を行う。 |
| (5) その他の人事管理 | 定期的な面談の設定や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を実施するとともに、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等に努める。 |
| 4. その他 | |
| その他の人事管理 | 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号。以下「障害者優先調達推進法」という。）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。 |