

障害者活躍推進計画

| | |
|----------------------------|--|
| 機関名 | 秋田県議会事務局 |
| 任命権者 | 秋田県議会議長 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間） |
| 秋田県議会事務局における障害者雇用に関する課題 | 秋田県議会事務局は、常用労働者数が36人で、障害者の法定雇用義務がない小規模な機関であり、会計年度任用職員を除いては直接採用を実施しないことから、これまで障害者に限定した募集・採用及び組織的な体制整備は特段行っていない。 |
| 目標 | |
| 採用に関する目標 | 障害者雇用の推進に関する体制を整備するとともに、障害者雇用についての理解を深める。 |
| 取組内容 | |
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として事務局長を選任する（令和元年9月6日に選任済み）。 ○障害者が配置された場合や中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。以下同じ。）が在籍する場合は、障害者である職員の相談窓口を設置し、事務局内への周知を図る。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、速やか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、秋田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る。 ○障害に関する理解促進・啓発のための研修への参加や、関連資料の職員への配付を行う。 ○障害に関する情報について、障害者職員本人に意向確認を行い、希望する者には「情報共有シート（仮称）」を作成し、所属内で情報を共有する。 |
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | ○障害者が配置された場合や中途障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。 |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ○エレベーター、多目的トイレ、スロープは設置済み。 ○相談窓口への相談のほか、人事異動や人事評価に関する面談等の際、障害者である職員に対しては必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○中途障害者について、円滑な職場復帰のための必要な訓練等への配慮や職務環境の整備等に取り組む。 |

| | | |
|--------|-----------|--|
| | (2) 募集・採用 | <p>○会計年度任用職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</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 | <p>○障害者を対象とした早出遅出勤務を導入する（令和2年度から実施）。</p> <p>○時差出勤制度の活用を推進する（令和2年度から通年で実施）。</p> <p>○障害をもつ職員の障害の状況を把握し、必要に応じて時間単位の年次休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を紹介する。</p> |
| 4. その他 | | |
| | | <p>○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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> |