

第2期障害者活躍推進計画

機関名	秋田県人事委員会事務局
任命権者	秋田県人事委員会委員長
計画期間	令和5年4月1日～令和10年3月31日（5年間）
秋田県人事委員会事務局における障害者雇用に関する課題	秋田県人事委員会事務局は、職員総数が13人程度で、障害者の法定雇用義務がない小規模な機関であるが、会計年度任用職員1人を除き、知事部局等からの出向職員で構成されており、採用や異動等の人事に関することは知事部局等と一体で実施している。このため、障害者の採用についても一体で取り組むことにしている。
目標	
採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
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。 ○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、障害者である職員から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、希望する場合は「情報共有シート」を作成し、事務局内で情報を共有するとともに、所属長が、身近な相談先としてサポーター職員を指定する。 ○毎年9月に前年度の計画取組状況を公表する。公表にあたっては、障害を有する職員が在籍する場合には、前年度までの取組内容を事前に職員本人に公表し、職員目線での評価や意見を聴取するものとする。
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、又は職員が中途障害者となった場合や、これらの者から相談があった場合は、その都度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	○所属において情報共有シートを活用した情報の共有のみならず、所属の管理監督者と定期的な面談を実施し、本人に合った業務分

	<p>担や職場配置を行う。なお、面談については年度当初における所属長面談、人事評価における中間面談、評価面談、人事異動希望に係る面談も活用する。</p> <p>○障害を有する職員からの意向や要望等を確認し、障害に配慮した施設整備、音声読み上げソフトや筆談支援機器など、就労支援機器の導入を検討する。</p> <p>○日頃から職場環境の整理整頓を行い、障害を有する職員のみならず、誰もが快適に働くことができる環境を整える。</p>
(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。</p> <p>○時差出勤制度の活用を推進する。</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、促進する。</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>