

第 2 期障害者活躍推進計画

機 関 名	秋田県監査委員事務局
任 命 権 者	秋田県代表監査委員
計 画 期 間	令和 5 年 4 月 1 日～令和 1 0 年 3 月 3 1 日（5 年間）
秋田県監査委員事務局における障害者雇用に関する課題	当事務局は、定数 2 5 人で障害者の法定雇用義務のない機関であるが、全職員（会計年度任用職員を除く）が知事部局及びその他機関からの出向者で、採用や異動等の人事に関することは、当該組織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。 第 1 期計画（R2. 4. 1～R5. 3. 31）では、障害者雇用の推進に関する体制の整備を目標に掲げて各取組を実施したことにより、時差出勤制度などの働き方に関する環境整備は進んだが、十分に利用されていない状況にある。
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。 【働きやすい職場づくりに関する目標】 障害を有する職員に限らず、時差出勤やテレワークの利用者数を増加させる。（令和 4 年度実績）時差出勤 2 人、テレワーク 0 人
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
	○障害者雇用推進者として事務局長を選任する。【継続】 ○障害を有する職員からの相談に対応する窓口を設置し、指定（専任）の職員を配置する。【継続】 ○障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させるとともに、全職員が研修内容を共有できるよう関連資料を供覧や配付などする。【継続】 ○障害を有する職員がその情報の共有を希望する場合は、「情報共有シート」を提出させ、シート内容（共有範囲は本人の意向に沿う内容に限る）を職員間で共有する。（障害を有する職員が情報共有シートの提出を希望しない場合は、この限りでない。）【継続】 ○「情報共有シート」の提出を受けた場合は、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。（障害を有する職員がサポーター職員を希望しない場合は、この限りでない。）【新規】 ○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。【継続】
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○従来の業務遂行が困難となった障害者や中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者になった者をいう。）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。【継続】
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	○相談窓口への相談に加え、人事異動や人事評価に関する面談のほか、管理監督者との定期的な面談を実施し、必要な配慮等の有無を把握する。また、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じる。【拡充】 ○前記の措置を講じるに当たっては、障害を有す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。【継続】 ○中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職務環境の整備等を実施する。【継続】

	(2)募集・採用 ○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。【継続】 ・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 ○障害を有する職員に限らず、時差出勤（障害を有する職員を対象とした早出遅出勤務を含む）やテレワークについて、積極的な活用を促進する。【拡充】 ○障害を有する職員の障害状況を把握し、必要に応じて、時間単位での年次休暇の取得など各種休暇の利用方法を紹介し、その利用を促進する。【新規】
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。【継続】 ○取組内容の実施状況等については毎年度公表するとともに、その内容を分析・検証し、今後の本計画に反映させる。【新規】

※【継続】第1期計画から継続する取組、【拡充】第1期計画から継続し拡充する取組、【新規】本計画(第2期)からの新たな取組