

障害者活躍推進計画（監査委員事務局）

令和 2 年 3 月作成

令和 7 年 3 月改定

機関名	滋賀県監査委員事務局
任命権者	滋賀県代表監査委員
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和 10 年 3 月 31 日（3 年間）
滋賀県監査委員事務局における障害者雇用に関する課題・取組方針	滋賀県監査委員事務局においては、職員総数が 16 人程度の機関であり、常勤職員全員が知事部局等からの出向者で占められていることから、これまで独自の職員採用は行っておらず、今後も独自の採用を行う予定はない。 これまでから配属された職員の障害の有無に関わらず、職務を行いやすい環境づくりに努めてきたところであるが、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正の趣旨を踏まえ「障害の有無に関わらず全ての職員が、持てる能力を最大限発揮し、やりがいをもって働き続けられる県庁。自分らしさや強み、個性を活かし合える県庁。」の実現を目指して、全ての職員が「障害者雇用の意義」を理解した上で、具体的な取組を進めていく必要がある。
目標	○ 職員の障害者雇用の推進に関する理解を促進する。 （評価方法） 職員に対し、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。
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、監査委員事務局次長を選任する。（令和元年 9 月 6 日に選任済み） ○ 事務局内の会議において障害者活躍推進計画（以下「推進計画」という。）の実施状況の点検・見直し等を行う。 ○ 障害や障害者雇用に関する理解促進・啓発のための研修を実施する。また、必要に応じて、外部研修等に参加する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 出向により障害のある職員が配属された時は、定期的に人事担当者による面談を実施することで、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているか点検を行い、必要に応じて対応に向けた検討を行う。 ○ 上記の場合、障害のある職員の能力や希望も踏まえ、職務の割り振り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	○ 県では令和 5 年度に改定した「淡海ユニバーサルデザイン行動指針」を踏まえ、必要に応じて執務室における環境整備の推進に向けた検討を行う。 ○ 出向により障害を有する職員が配属された時は、以下の取り組みを実施する。

	・ 定期的な面談等により必要な配慮等を把握し、業務上、必要な機器の購入や作業マニュアルの見直し、作業手順の簡素化・見直しを行うなど、継続的に必要な措置を講ずる。 ・ テレワークおよび時差出勤制度の利用を促進する。 ・ 年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。 ・ 職員研修体系に基づく研修の受講に際しては、本人の希望等を踏まえ、資質向上や技能向上のための配慮を行う。 ・ 定期的な面談の設定および必要に応じて随時面談を実施し、状況把握を行った上で、職場や通勤時における適切な支援や配慮を講じる。 ○ 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。）については、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方・キャリア形成等の取組を行う。 ○ 出向により障害を有する職員が配属された時は、本人が希望する場合に、採用時に作成する「就労継続支援シート」の活用等により、所属や職場適応支援者等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
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。 ○ 知事部局で毎年度策定される調達方針に基づき、年1件以上の調達を目指す。 ○ 民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用している事業者を対象に、優先的に物品等の調達を行う。