

長浜市議会事務局しょうがい者活躍推進計画

令和2年3月31日策定

機関名	長浜市議会事務局
任命者	長浜市議会 議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
長浜市議会事務局におけるしょうがい者雇用に関する課題	<p>長浜市議会事務局においては、職員総数が10人未満の小規模な機関であり、しょうがい者に限らずこれまで職員の募集・採用は行っていない。</p> <p>市長部局からの出向により、職員が配置されていることから、しょうがい者である職員が配属される可能性はありながらも、これまで組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p>

目標

①採用に関する目標	<p>■計画期間内に新たにしょうがい者の配属（受入れ）を目指す。（評価方法）</p> <p>毎年度、所属職員全員に対し、しょうがい者であることの申告を呼びかける。ただし、評価結果の公表方法については、本人の意向を確認のうえ、検討する。</p>
②定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、しょうがい者である職員の定着状況データを把握予定。</p>

取組内容

1. しょうがい者の活躍を推進する体制整備	<p>■障害者雇用推進者として議会事務局長を選任する。</p> <p>■障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内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、滋賀労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>■長浜市職員安全衛生委員会において、しょうがい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p>
2. しょうがい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>■身体しょうがい等により従来の業務遂行が困難になるなど、職員からしょうがいに関する相談があった場合は、滋賀労働局に相談しつつ、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。</p>

<p>3. しょうがい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>■相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、しょうがい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、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>■なお、措置を講じるに当たっては、しょうがい者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。</p>
<p>4. その他</p>	<p>■国等による障しょうがい者就労施設等からの物品等の調達を推進等に関する法律に基づくしょうがい者就労施設等への発注等を通じて、しょうがい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>