

岐阜県議会障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

岐阜県議会

— 目次 —

| | | |
|-----|-------------------|---|
| 第 1 | 計画策定の趣旨 | 1 |
| 第 2 | 計画の概要 | 2 |
| 1 | 計画期間 | 2 |
| 2 | 課題 | 2 |
| 3 | 目標 | 2 |
| 第 3 | 取組内容 | 3 |
| 1 | 推進体制の整備 | 3 |
| 2 | 職務の選定 | 4 |
| 3 | 環境整備・サポート体制 | 5 |
| (1) | 職場環境 | 5 |
| (2) | 募集・採用 | 6 |
| (3) | 働き方 | 7 |
| 4 | 優先調達 | 7 |

【別紙】 取組事項一覧

第1 計画策定の趣旨

本県議会では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和23年法律第123号。以下「雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、「ハート購入制度¹」に基づく取組等を進めてまいりました。

令和元年6月、この雇用促進法が改正され、「国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する」責務が明記されるとともに、各任命権者は、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画を策定すること（雇用促進法第7条の3）とされました。

本県議会では、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、「岐阜県障害のある人もない人も共に生きる清流の国づくり条例」（平成25年岐阜県条例第65号）などに掲げる基本的理念と「岐阜県障がい者総合支援プラン」に基づく具体的な施策に基づき、障がいのある人もない人も分け隔てなく共に安心して暮らせる社会の実現を推進してきたところです。

「岐阜県議会障がい者活躍推進計画」は、これらの基本的理念に基づき、かつ、「岐阜県障がい者総合支援プラン」における「就労」に関する支援の施策の一部を具体化するものとして、雇用促進法第7条の3の規定を根拠として策定するものです。

本計画に基づく取組を着実に推進することで、本県議会で働く障がいのある職員²はもとより、全ての職員が、働きやすく、継続して勤務できる環境の整備に繋がっていきます。

1 障害者就労施設等からの物品・役務の調達の推進を目的とする県独自の調達制度（随意契約によるもの）

2 「本県議会で働く障がいのある職員」とは、岐阜県議会事務局で働く職員をいい、本文中では「障がいのある職員」と表記

第2 計画の概要

1 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を対象とします。

なお、計画期間内においても、毎年度の取組の実施状況等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行うことができるものとします。

2 課題

本県議会では、障がいのある職員が勤務することを想定した「働きやすい職場環境の整備」が課題となっています。

3 目標

計画期間における目標を次のとおりとします。

■ 目標 ■ 他機関との連絡会議や他機関が実施する研修会等に参画し、職場内での障がい者に対する意識向上を図り、職場環境を整備する。

第3 取組内容

1 推進体制の整備

基本方針

- 計画に基づく取組を継続的かつ実効性の高いものとするため、障害者雇用推進者³を中心とした計画の推進のための体制を整備し、PDCAサイクルの確立に取り組みます。
- また、「障がい者雇用連絡会議⁴」や「障害者職業生活相談員⁵」など、既存の会議への参画や相談員の活用を通じて、障がいのある職員が安心して働き、活躍できる職場づくりを進めます。

主な取組事項

① 「障がい者雇用連絡会議」への参画

知事部局が実施する連絡会議に参画し、障がいのある職員が働きやすく、継続して勤務できる職場環境づくりに向けた連携を進めます。

② 「障害者職業生活相談員」の活用

人事課配属の障害者職業生活相談員へ相談するなどし、職場環境の整備等、支援体制のノウハウを充実させます。

3 障がいのある職員の活躍の推進に関する取組の円滑な実施等の業務を担う者として雇用促進法に基づき選任。議会事務局では議会事務局長

4 知事部局、教育委員会及び警察本部等の人事担当課長等で構成する会議

5 雇用促進法等に定める資格要件を満たした相談員（知事部局に配置されるもの）。障がいのある職員本人や各所属の担当者から、直接、相談を受け、アドバイス等を行う。

2 職務の選定

基本方針

- 障がいのある職員の活躍を推進するため、職員一人ひとりの障がいの特性やスキル、また得意分野や希望などを職場と職員本人が十分に共有し、総合的な観点から職務の選定を図っていきます。

主な取組事項

① 面談等を通じた障がい特性等の認識共有

障がい者を雇用した場合、期首面談など定期的な面談を通じ、障がいの特性やスキル、得意分野や希望など、職員本人と職場との間で認識を共有し、業務とのマッチングに繋がります。

② 「障害者職業生活相談員」の活用

障害者職業生活相談員へ相談するなどし、業務に関する作業手順書の作成・活用等に関する助言を求めます。

3 環境整備・サポート体制

(1) 職場環境

基本方針

- 障がいのある職員が働きやすく、継続して勤務できる職場環境を整えるため、障がいの特性に配慮した施設の整備や就労支援機器の導入に取り組めます。
- また、職場で共に働く一人ひとりの職員が、障がいへの理解を深め、職場内での協力体制を整えるため、研修会への参画や多様な相談先との連携を進めます。

主な取組事項

① 障がいに関する理解促進、啓発のための研修

研修会への参画を通じ、障がい特性の理解やサポートに係る職員の理解促進等に繋がります。

② 多様な相談先との連携

必要に応じて、健康管理医やメンタルヘルス相談員などの多様な相談先との連携を図り、様々な相談に対応できる体制を構築します。

③ 障がい特性に配慮した作業施設の整備等

案内図の拡大や導線の確保など、障がいのある職員が安心して利用できる施設の整備に計画的に取り組めます。

(2) 募集・採用

基本方針

- 厚生労働省が定める「障害者差別禁止指針」や「合理的配慮指針」等を踏まえ、障がいの特性に応じた募集・採用に取り組みます。
- なお、職員の募集・採用に当たり、次の取扱いは行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・ 「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こと。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること。

主な取組事項

① 採用試験の広報

障がい者を雇用する場合、障がい者施設等に職員採用試験を案内するなど、障がいのある人が必要な情報を得られるよう対応します。

② 採用試験時の対応

障がい者を雇用する場合、必要に応じて、口述試験時の就労支援機関等職員の同席を可能とするなど、合理的配慮の提供に取り組みます。

(3) 働き方

基本方針

- 障がいのある職員が、障がいの特性に応じて、無理なく、安心して働くことができるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現の観点を踏まえて、取組を進めます。

主な取組事項

① 障がい特性等を踏まえた人事配置

障がい者を雇用した場合、定期的な面談を通じ、障がいの特性や能力、希望等を把握したうえで、適切な配置となるよう努めます。

② 各種休暇の取得促進

障がい者を雇用した場合、治療と仕事の両立に向け、障がいの程度や状況に応じた休暇が安心して取得できるよう、職場全体で各種休暇の取得を促進します。

4 優先調達

基本方針

- 「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」の趣旨を踏まえた障害者就労支援施設等への発注等を通じ、民間における障がい者の活躍の促進にも努めます。

主な取組事項

① 障害者優先調達推進方針等に基づく調達

「岐阜県障害者優先調達推進方針」や「ハート購入制度」に基づく取組を進めるとともに、中長期的な観点から調達内容の充実に資する取組を進めます。