

岐阜県人事委員会事務局
障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

岐阜県人事委員会事務局

— 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 | 3 |
| 3 | 環境整備・サポート体制 | 4 |
| (1) | 職場環境 | 4 |
| (2) | 募集・選考 | 5 |
| (3) | 働き方 | 5 |
| 4 | 優先調達 | 6 |

【別紙】 取組事項一覧

第1 計画策定の趣旨

本事務局では、「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、障がいのある人を対象とした職員採用試験等を実施するとともに、障がいに対する理解を深め、働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

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。

本事務局では、「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、県民が一丸となって、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。

「岐阜県人事委員会事務局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、本事務局で働く障がいのある職員¹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 「本事務局で働く障がいのある職員」とは、人事委員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

本事務局では、「障がいのある職員の計画的な募集・選考」と「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。

| |
|---|
| <p>■ 目標 ■ 障がいのある職員を計画的に募集・選考する 障害者雇用の促進に関する理解を促進する</p> |
|---|

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²が中心となって障がいのある職員の計画的な募集・選考に取り組みます。
- また、「障がい者雇用連絡会議³」や「障害者職業生活相談員⁴」など、既存の会議や相談体制の活用を通じて、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への理解と連携を進めます。

主な取組事項

① 「障がい者雇用連絡会議」への参加

知事部局が開催する連絡調整会議に参画し、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、岐阜県及び各種委員会等の人事担当課長との連携を進めます。

② 「障害者職業生活相談員」の活用

必要に応じて、知事部局の障害者職業生活相談員等の活用を図ります。

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

2 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。本事務局では事務局長

3 知事部局、教育委員会及び警察本部の人事担当課長等で構成する会議

4 雇用促進法等に定める資格要件を満たした相談員。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。

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

必要に応じて、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

必要に応じて、知事部局の障害者職業生活相談員等の活用を図ります。

3 環境整備・サポート体制

(1) 職場環境

基本方針

- 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、研修会への参加等を推進します。

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

研修会への参加等を通じ、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ます。

(2) 募集・選考

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・選考に取り組みます。

- なお、職員の募集・選考に当たり、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

地元大学、特別支援学校等に、障がい者を対象とした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

点字、音声読み上げソフトの使用等による出題、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、職場全体で取組を進めます。

主な取組事項

① 障がい特性等を踏まえた人事配置

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、適切な働き方ができるよう努めます。

② 各種休暇の取得促進

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」等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当等に基づく調達

「岐阜県障害者優先調達推進方針」や「ハート購入制度⁵」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。

② 障がい者雇用に取り組む事業者の評価

プロポーザル方式などを用いた発注事業の評価において、障がい者雇用に取り組む事業者への加点を推奨します。

5 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）