

「岐阜県障がい者活躍推進計画」に基づく令和５年度の実施状況等

- 【計画目標】 計画期間の最終年度における障がい者雇用率 3.0%（令和6年6月1日時点における雇用率）
- 【現 状】 令和５年度の障がい者雇用率（知事部局） 3.04%（令和5年6月1日時点における雇用率）

Ⅰ 推進体制の整備						
	新規／継続		項目	取組事項	令和５年度 実績	令和６年度 取組方針
	【継続】	(1)	障害者雇用推進者	障害者雇用推進者（総務部長）のもと、岐阜県障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）に基づく取組を着実に進めます。	障害者雇用推進者のもと「障がい者活躍推進チーム会議」において計画の実施状況のフォローアップ等を行うとともに、会議で提案された事項（新庁舎設備に関する改善等）への対応に取り組むことで、職場環境の改善を図りました。	障害者雇用推進者のもと、引き続き、計画に基づく取組を着実に進めるとともに、「障がい者活躍推進チーム」による計画の実施状況に係るフォローアップを実施します。
	【継続】	(2)	「障がい者活躍推進チーム」の設置	障害者雇用推進者、人事課長、財政課長、その他の関係課長及び障がいのある職員で構成する「障がい者活躍推進チーム」を設置し、計画の実施状況のフォローアップ等を行います。		
	【継続】	(3)	「障がい者雇用連絡会議」の強化	既存の委員（知事部局、教育委員会及び警察本部の人事担当課長）に、新たに、各種委員会等の人事担当課長を加え、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。	障がい者雇用連絡会議（担当者会議）において、合同研修会の開催内容を議論するとともに、定年年齢の引上げの影響等について、情報共有を行いました。	引き続き、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図ります。
	【継続】	(4)	「障害者職業生活相談員」の活用	本庁及び現地機関の所属への訪問相談を実施し、相談支援体制を充実させます。	【訪問相談・ヒアリング】 ・本庁及び現地機関で訪問相談を計画（11会場（R5.6～9））するとともに、障がいのある新規採用職員等を対象にヒアリングを実施し、職場定着に向けた個別の相談支援に取り組みました。 ・人事課に男女6名の障害者職業生活相談員（本表において「相談員」という。）を配置し、相談体制の強化を図りました。 【相談窓口の活用】 障がいのある職員や所属が気兼ねなく、いつでも相談できるメール専用窓口（R2.5開設）について、相談員の増員に応じて増設しました。 【メール・コミュニケーション】 相談のあった職員に対して、相談員から定期的（概ね3月毎）にメールで連絡をとり、必要に応じて面談を実施するなど、定期的なコミュニケーションを通じた継続的支援を行いました。 【採用初期の連携強化】 障がいのある新規採用職員が感じる不安や所属による支援方法の悩みなどを早期に解消するため、採用間もない時期から本人、所属及び相談員が密接に連携し、集中的な支援を行いました。 （定期面談の実施） 「メール・コミュニケーション」に加え、相談員による「定期面談」を積極的に活用することで、本人と相談員とのコミュニケーションを強化しました。	【訪問相談・ヒアリング】 訪問相談（ヒアリングを含む。）を通じた相談支援を継続します。 【相談窓口の活用】 相談員が、より身近な相談相手として認識されるよう、窓口の周知を進めます。 【採用初期の連携強化】 障がいのある新規採用職員が感じる不安や所属による支援方法の悩みなどを早期に解消するため、採用間もない時期から本人、所属及び相談員が密接に連携し、集中的な支援を行います。 【定期面談の実施】 「メール・コミュニケーション」に加え、相談員による「定期面談」を積極的に活用することで、本人と相談員とのコミュニケーションを強化します。

2	職務の選定					
	新規／継続		項目	取組事項	令和５年度 実績	令和６年度 取組方針
	継続	(1)	面談等を通じた障がい特性等の認識共有	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。	・障がいのある職員を対象としたアンケートにおいて「現在の仕事内容の満足度」に対して「満足している」「ある程度満足している」との回答は91.7%となっています。 ・階層別研修「新任課長級研修」において、面談等を通じた障がい特性等の認識共有の重要性について周知しました。 ・合同研修会で「配慮希望事項等共有シート」の活用を周知しました。	・引き続き、階層別研修「新任課長級研修」において面談等を通じた障がい特性等の認識共有の重要性について周知します。 ・「配慮希望事項等共有シート」の周知を図るとともに、実際の活用に当たっての意見等を収集し、内容の改善に取り組みます。
	継続	(2)	「障害者職業生活相談員」の活用	障害者職業生活相談員が、必要に応じて、業務に関する作業手順書の作成・活用等に関する助言を行います。	訪問相談の機会等において、障害者職業生活相談員が、業務に関する作業手順、業務依頼のタイミングなど、障がいの特性に応じた助言を行いました。	作業手順書の作成・活用を含め、引き続き、障がい特性に応じた業務の遂行方法全般に関する助言を行います。
	継続	(3)	業務の創出に向けた調査の実施	障がいのある職員に適した業務の掘り起こしや複数作業の組み合わせによる新規業務の創出のため、全庁的に調査を行います。	「かがやきオフィス」に対する業務依頼の照会（対象：本庁及び岐阜・西濃地域の所属）を実施することで、障がいのある職員に適した業務の掘り起こしを実施しました。（R6.2）	引き続き、当該照会を通じた業務の掘り起こしを進めるとともに、これらの業務の組合せを検討し、在宅勤務でも実施可能な業務の創出及び実践に取り組みます。
3	環境整備・サポート体制					
	新規／継続		項目	取組事項	令和５年度 実績	令和６年度 取組方針
	継続	(1)	障がいに関する理解促進、啓発のための研修	研修会の実施を通じ、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。	・動画配信形式を活用した「障がい者雇用合同研修会」を実施し、合理的配慮事例や障がいの心理について外部講師を招き講義しました。（R6.1.9～1.31）【視聴通知先：約100所属／アンケート回答：163】	・引き続き、研修会の実施を通じ、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。 ・各所属等で実施する合理的配慮取扱事例を共有し、職場環境の改善に努めます。
	継続	(2)	障がいに関する理解促進等に関するマニュアルの活用	「障がい者雇用に関するQ&A」（人事課）や「障がいのある方への配慮マニュアル」（障害福祉課）を活用し、障がい特性を理解したうえでの適切な配慮の実施等に繋がります。	「配慮希望事項等共有シート」の活用を人事担当課長会議等において周知しました。また、職員からの意見を踏まえ、シートの取扱いを見直し、人事課（障害者職業生活相談員）に直接提出することもできるよう改正しました。	各マニュアルの内容を適宜更新し、各所属における適切な配慮の実施等に繋がります。

(1) 職場環境	継続	(3)	セミナー、講習会、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への参加支援	各所属の人事担当者や障害者職業生活相談員に対して、部局等（外部セミナー等研修参加）支援事業を活用した各種研修等への参加を促します。	新たに3名の職員が「障害者職業生活相談員資格認定講習」を修了し、そのうち2名が相談員として選任されました。	引き続き、「障害者職業生活相談員資格認定講習」の修了者の増員を図るとともに、相談支援スキルの向上を目的とする研修等の参加を促します。
	継続	(4)	定期的な面談等を通じた必要な配慮の把握と継続的に必要な措置の実施	期首面談などの定期的な面談を通じ、本人の障がいの特性に応じた配慮を把握し、個別具体的な措置を講じていきます。	・各所属における面談の実施を通じ、障がい特性に応じた配慮の把握と個別具体的な措置を進めており、障がいのある職員を対象としたアンケートにおいて「障がいに対する職場の十分な理解、適切な配慮」に対して「ある」「どちらかと言えばある」との回答は86.9%となっています。 ・聴覚障がいのある職員の事務引継、職員面談等業務遂行の場面において手話通訳者、要約筆記者の派遣を可能とするため「障がい者雇用推進事業費」において、当該派遣のための予算を確保し、その活用について周知を図りました。 ・合同研修会で「配慮希望事項等共有シート」の活用を周知しました。	・引き続き、期首面談などの定期的な面談を通じ、本人の障がいの特性に応じた配慮を把握し、個別具体的な措置を講じていきます。 ・「配慮希望事項等共有シート」の周知を図るとともに、定期的な面談等での活用を通じた意見等を収集し、内容の改善に取り組みます。（前出：2（1））
	継続	(5)	所属等の人事担当者による相談	障がいのある職員の一番身近な支援担当者として、各所属又は部局の人事担当者が、必要に応じて面談等を行うとともに、解決に向けて、障害者職業生活相談員と連携を図ります。	・期首面談等の定期面談の他、人事担当者が定期又は不定期に面談を行い、障がいのある職員の体調や業務進捗などを把握する取組みが各所属で実施されています。 ・また、人事担当者と相談員とが細やかに情報共有を行い、支援方法等に関する意見交換を行うことが定着しつつあります。	各所属等の人事担当者による相談の重要性について理解を深めるとともに、継続的な相談案件については担当の障害者職業生活相談員がサポートすることで、恒常的な連携を図ります。
	継続	(6)	多様な相談先との連携	健康管理医やメンタルヘルス相談員のほか、地域の就労支援機関や労働局、公共職業安定所などの外部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。	地域の就労支援機関や労働局、国及び県立のハローワークとの連携を図り、障がいのある職員本人の支援や相談に加え、採用手続や合理的配慮の提供方法など、障がいのある職員が安心して働くことのできる環境づくり全般に関して連携を進めました。	各所属における連携体制の構築状況を把握し、必要に応じて、適当な相談先を提案・紹介するなどし、所属単位での連携の構築を後押しします。
	継続	(7)	障がい特性に配慮した作業施設や福利厚生施設の整備等	多目的トイレの設置など、安心して利用できる施設の整備に計画的に取り組むとともに、休憩施設等の利用の周知を図ります。	・県庁舎では、ユニバーサルトイレを各階に1カ所以上設置しているほか、障がいのある職員の声を聞きながら、柔軟な運用を行っています。 ・その他の県有施設においては、「岐阜県公共施設等総合管理基本方針」及びこれを受けた「岐阜県県有建物長寿命化計画」に基づき、バリアフリートイレの改修や和式トイレの洋式化等を進めました。	引き続き、計画的な施設の整備に取り組むとともに、訪問相談や職員アンケートの結果を踏まえ、職場単位で取り組むことのできる環境の整備を進めます。
	継続	(8)	障がい特性に応じた就労支援機器（筆談支援機器等）の導入	障がいの特性に応じ、業務の遂行に必要な機器の調達を検討します。	「就労支援機器貸出制度」の実施に向け、就労支援機器の活用状況にかかる全国調査を行いました。	【令和6年度新規取組み】 就労支援機器の貸出を開始し、適切に運用します。

(2) 募集・採用	継続	(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。	地元大学、特別支援学校等にメール又は郵送で採用試験案内を送付し、県立岐阜盲学校には点字の採用試験案内を配布しました。	引き続き、地元大学、特別支援学校等への周知に努めるとともに、点字の採用試験案内を作成し、希望者へ配布します。
	継続	(2)	点字版の試験案内の作成	点字による採用試験案内を作成し、配布します。		
	継続	(3)	募集案内時の対応	募集案内の県HP掲載に当たっては、ウェブアクセシビリティを確保するとともに、ハローワーク等を通じた募集を行うなど、障がい者が必要な情報を得られやすい募集に取り組みます。	障がい者を対象とした会計年度任用職員の募集に当たっては、HP掲載時におけるウェブアクセシビリティの確保はもちろん、募集所属におけるハローワークへの求人手続を必須とし、必要な情報を障がい者が得られやすい募集としました。	障がい者が必要な情報を得られやすい募集に取り組むとともに、採用申込における不安感を可能な限り取り除くことができるよう、ハローワークと連携した募集に取り組めます。
	継続	(4)	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の合理的配慮の提供に取り組めます。	「取組事項」に掲げる合理的配慮の提供に取り組めました。	引き続き、採用試験の対応における取組を実施します。
	継続	(5)	【再掲】 障がいに関する理解促進等に関するマニュアルの活用	「障がい者雇用に関するQ&A」（人事課）や「障がいのある方への配慮マニュアル」（障害福祉課）の活用し、障がい特性を理解したうえでの適切な配慮の実施等に繋がります。【再掲：（1）職場環境(2)「障がいに関する理解促進等に関するマニュアルの活用」】	障がいのある職員を初めて採用する所属の採用担当者に対して、相談員や人事課職員が、マニュアルを紹介しながら、求人内容の記載方法や面接のポイントなどについて、個別に助言を行いました。	募集・採用面における適切な配慮の実施を確保するため、引き続き、マニュアルを活用するとともに、必要に応じて、所属ごとの個別相談に対応することで、適切な募集・採用手続のノウハウを広めます。
	継続	(6)	「かがやきオフィス」における取組の充実	一般就労を希望する障がいのある方に対する就労の場を確保するとともに、一般就労へのステップアップ等キャリアアップに向けた支援に取り組めます。	ケース会議を開催し、各スタッフの一般就労に向けた協議を行い、新たに2名のスタッフが民間企業等に就職し、キャリアアップの目標を達成しました。	オフィスのスタッフが、自身の能力を活かしたキャリアアップを果たすことができるよう、引き続き支援に取り組めます。
	継続	(7)		障がい者を対象とした合同面接会に参加するなど、多様なツールを用いて採用の機会を確保します。	障がい者を対象とした合同面接会（11/8）に参加するとともに、ハローワークや就労支援機関との情報共有を行い、採用の機会の確保につなげました。	引き続き、合同面接会等への参加や関係機関との連携を通じ、より多くの障がい者がオフィスの採用情報に触れてもらうことができるようにします。
	継続	(8)		職場体験を通じ、オフィスにおける業務のマッチングに繋がります。	採用申込者と業務内容とのマッチングを確認するため、選考面接の前にあらかじめ実際の仕事を体験してもらいました。	引き続き、採用申込者とオフィス業務とのより良いマッチングに結び付けます。
	継続	(9)		特別支援学校の生徒を対象に職場実習を実施し、行政の職場を知ってもらう機会を確保します。	特別支援学校の生徒（1名）及び障がい者職業能力開発校の生徒（2名）を対象に職場実習を実施しました。	行政の職場を知ってもらう機会であり、学校及び実習生からの実習希望も継続的にあることから、引き続き、職場実習の受入れに取り組めます。
	継続	(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、適切な配置となるよう努めます。	各所属における面談を通じ、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るとともに、各所属においては、障がい特性に応じた分掌事務の見直しを行うなど、その特性等を踏まえた人事配置に取り組んでいます。	引き続き、障がいの特性等を踏まえた人事配置に努めます。

(3) 働き方	継続	(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。	・障がいのある職員が定期的な通院を必要とする場合、職場がその通院時期や回数などの情報を共有することで、職員が安心して休暇を取得できるよう取り組んでいます。 ・合同研修会において、会計年度任用職員の休暇制度について周知しました。	引き続き、職場全体で各種休暇の取得を促進します。
	継続	(3)	定着率の向上	不本意な離職者を極力生じさせないようにすることで、定着率の向上を図ります。	R4.6.1時点の職員のうち、R5.6.1時点までに離職した者は7名（会計年度任用職員7名）いずれも自己都合退職でした。 ※不本意な離職(職場環境等を理由とした離職)なし	職場環境等を理由とした不本意な離職者を極力生じさせないよう職場環境の整備を引き続き進めます。
4 優先調達						
	新規／継続		項目	取組事項	令和5年度 実績	令和6年度 取組方針
	継続	(1)	障害者優先調達推進方針に基づく調達	毎年度策定する「岐阜県障害者優先調達推進方針」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。	R4年度の調達実績（91,020千円）を踏まえ、R5年度は91,100千円（前年度比80千円増）を調達目標として取組を進めています。（R5年度実績はR6.8項に別途公表）	R5年度実績を踏まえ、引き続き、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。
	継続	(2)	「ハート購入制度」に基づく調達	県独自の「ハート購入制度」を活用した調達について、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。	障害者雇用努力企業、在宅就業支援団体及び特例子会社を対象とするR5年度の発注見通し金額を17,416千円（前年度比+4,296千円）と設定し、取組を進めています。（R5年度実績はR6.8項に別途公表）	R5年度実績を踏まえ、引き続き、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。
	継続	(3)	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。	プロポーザル方式による事業発注に当たり、SDGs達成に向けた社会面の取組みとして「障がい者雇用」に取り組んでいる事業者への加点を推奨し、多くの事業において評価項目として採用されています。	民間における障がい者の活躍を促進するため、引き続き、各部局に、プロポーザル方式による事業発注において、障がい者雇用に取り組む事業者への加点を推奨します。