

「岐阜県議会障がい者活躍推進計画」に基づく令和5年度の取組状況

1 推進体制の整備					
	新規／継続		項目	取組事項	令和5年度 実績
	継続	(1)	障害者雇用推進者	障害者雇用推進者（議会事務局長）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、計画に定める取組を進めました。
	継続	(2)	「障がい者雇用連絡会議」への参画	障がい者雇用連絡会議（担当者会議）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。	障がい者雇用連絡会議（担当者会議）に参加し、合同研修会の開催内容を議論するとともに、合理的配慮の方法や課題について、情報共有を行いました。
	継続	(3)	「障害者職業生活相談員」の活用	雇用促進法等に定める資格要件を満たした相談員への訪問相談を実施し、職場環境の整備等、職員のノウハウを充実させます。	事務局職員に相談の活用について周知しました。
2 職務の選定					
	新規／継続		項目	取組事項	令和5年度 実績
	継続	(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。	該当なし
	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。	該当なし
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
(1) 職場環境	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。	「障がい者差別解消推進員研修」に参加し、事務局内で情報共有することで、職員の障がい特性の理解促進等に取り組みました。

	新規／ 継続		項目	取組事項	令和5年度 実績
(1) 職場環境	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。	「障がいのある方への配慮マニュアル」について、事務局職員へ周知し、障がいについて理解を深めました。
	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	人事担当者等に対して、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。	人事担当者の各種研修等の参加促進に努めました。
	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	障がい者を雇用した場合、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。	該当なし
	継続	(5)	所属等の人事担当者による相談	障がい者を雇用した場合、障がいのある職員の一番身近な支援担当者として、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。	該当なし
	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。	該当なし
	継続	(7)	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、障害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。	・令和5年1月に開庁した新議会棟は、障害のある職員が安心して利用できるよう配慮して整備されています。 ・難聴者や中途失聴者への配慮として、筆談や指差し等に対応し、「耳マーク」の掲示等により相談しやすい環境づくりに取り組んでいます。
	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	障がい者を雇用した場合、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。	該当なし
(2) 募集・採用	継続	(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、障害のある人が必要な情報を得られるよう対応します。	該当なし

	新規／ 継続		項目	取組事項	令和5年度 実績
(2) 募集・採用	継続	(2)	募集案内時の対応	障がい者を雇用する場合、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。	該当なし
	継続	(3)	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の合理的配慮の提供に取り組みます。	該当なし
	継続	(4)	【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」】	該当なし
(3) 働き方	継続	(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。	該当なし
	継続	(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。	該当なし
4	優先調達				
	新規／ 継続		項目	取組事項	令和5年度 実績
	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。	知事部局と一体となって、「岐阜県障害者優先調達推進方針」に基づく取組を進めました。
	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。	知事部局と一体となって、「ハート購入制度」に基づく取組を進めました。