

## 愛知県議会障害者活躍推進計画

機関名	愛知県議会	
任命権者	愛知県議会議長	
計画期間	令和5年4月1日～令和9年3月31日（5年間）	
障害者雇用に関する課題	<p>愛知県議会においては、これまで、障害者雇用率制度について、障害者雇用促進法に基づき対応してきた。</p> <p>また、合理的配慮対応要綱に基づき、障害者である職員が職場において職務を円滑に遂行できるよう取り組んできた。</p> <p>しかしながら、障害者である職員の活躍を一層推進するために、更なる体制の整備や取組の充実が必要である。</p>	
目標		
①採用に関する目標	<p>在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。</p> <p>（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握</p>	
②定着に関する目標	<p>職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職を極力生じさせないことを目標とする。</p>	
取組内容		
1. 障害者の活躍を推進する体制整備		
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として議会事務局長を選任する。</li> <li>○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、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。</li> <li>○愛知県（知事部局）において設置する「愛知県障害者雇用推進チーム」に構成員として参画し、愛知県における障害者である職員の活躍推進のための取組について、関係機関と連携し、推進する。</li> <li>○合理的配慮対応要綱（2016年4月1日策定）に基づき、相談窓口を設置するとともに、職員に適時・適切に周知する。</li> </ul>	
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場の上司・同僚等に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修の受講案内を行い、参加を募る。</li> <li>○障害に関するガイドブック等を周知する。</li> </ul>	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングを行う。</li> <li>○定期的に面談を行い、障害者である職員の職務上配慮の必要な事項や職務遂行状況、習熟状況等に応じた職務を分担できるよう検討する。</li> </ul>	

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
	(1) 職務環境	<p>○相談窓口への相談のほか、定期的実施している人事評価面談の際、障害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、措置を講ずるにあたっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつ、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
	(2) 募集・採用	<p>○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
	(3) 働き方	<p>○時差勤務制度、モバイルワーク及び在宅勤務の活用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
	(4) キャリア形成	<p>○本人の意向や業務目標等も踏まえつつ、他の職員と同様の研修に参加できるようにし、キャリア形成を支援する。</p>
	(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者である職員について合理的配慮として必要な場合は、勤務時間や通勤方法に配慮した配属を検討する。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他		
		<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>