

「岐阜県監査委員事務局障がい者活躍推進計画」に基づく令和5年度の実績

| 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 | |
| | 【新規】 | (1) 障害者雇用推進者 | 障害者雇用推進者（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（事務局長）のもと、計画に基づく取組を着実に進めました。 | |
| | 【新規】 | (3) 「障がい者雇用連絡会議」への参加 | 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」に参加し、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した。 | |
| | 【新規】 | (4) 「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。 | 知事部局等と障害者職業生活相談員の活用状況等の情報を共有し、必要に応じて対応できるよう努めました。 | |
| 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 | 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 | 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。 | 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。 | 動画配信形式による「障がい者雇用合同研修会」に参加し、事務局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。 | |
| | 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。 | 障がいに関するマニュアルを理解し、必要に応じて、適切な配慮の実施に繋がられるよう努めました。 | |
| | 継続 | (3) セミナー、講習会、「精神障害者しごとサポート養成講座」等への参加支援 | 各所属の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。 | 該当なし | |
| | 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 | 必要に応じて、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 | 必要に応じて、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。 | 該当なし |
| | 継続 | (6) 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 | (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 | 必要に応じて、障がいの特性に応じ、業務の遂行に必要な機器の調達等を検討します。 | 該当なし |
| (2) 募集・採用 | 継続 | (1) 採用試験の周知 | 必要に応じて、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。 | 該当なし |
| | 継続 | (4) 採用試験時の対応 | 必要に応じて、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 | (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」】 | 該当なし |
| (3) 働き方 | 継続 | (1) 障がい特性等を踏まえた働き方の提供 | 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、職場全体で適切な働き方ができる努めます。 | 該当なし |
| | 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。 | 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検討します。 | 該当なし |
| | 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検討します。 | 該当なし |