

「岐阜県人事委員会事務局障がい者活躍推進計画」に基づく令和6年度の実績状況

1 推進体制の整備					
	新規／継続		項目	取組事項	令和6年度 実績
	継続	(1)	障害者雇用推進者	障害者雇用推進者（事務局長）のもと、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。
	継続	(2)	「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、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。	「障がい者雇用連絡会議」に参加し、他の任命権者と取組事例等の情報を共有するなど連携を進めました。
	継続	(3)	「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。	知事部局等と情報共有を行い、必要に応じて障害者職業生活相談員を活用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6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	【再掲】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6年度 実績
(1) 職場環境	継続	(1)	障がいに関する理解促進、啓発のための研修への参加	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。	「障がい者雇用合同研修会」を動画視聴し、障がいのある職員の採用や合理的配慮の提供について理解を深めました。
	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。	「障がい者雇用に関するQ&A集」や「障がいのある方への配慮マニュアル」を活用し、適切な配慮の実施について理解を深めました。
	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。	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	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	障がいのある職員が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

	新規／ 継続		項目	取組事項	令和6年度 実績
(1) 職場環境	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。	該当なし
	継続	(7)	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	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。	地元大学や特別支援学校等にメール又は郵便で職員採用試験案内を送付し、障がいのある方が必要な情報を得られるよう努めました。
	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。	障がい者を対象とした職員採用試験案内を点字で作成し、県立岐阜盲学校に配布しました。
	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。	職員採用試験に係る県HPでの情報提供においては、ウェブアクセシビリティを確保し、障がいのある方が必要な情報を得られるよう努めました。
	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みます。	障がい者を対象とした職員採用試験においては、点字、拡大印刷文、音声読み上げソフト使用による出題に対応するとともに、口述試験時に就労支援機関等の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した。
	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）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。【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」】	「障がい者雇用に関するQ&A集」や「障がいのある方への配慮マニュアル」を活用し、職員採用試験において適切な配慮の実施に努めました。
(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、適切な働き方ができるよう努めます。	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6年度 実績
	継続	(1)	障害者優先調達推進方針等に基づく調達	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。	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検討します。	知事部局と一体となって、ハート購入制度を活用した調達を進めました。
	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。	該当なし