

# 第2期岐阜県障がい者活躍推進計画

令和7年4月1日

(令和8年4月1日一部改訂)

岐阜県

## — 目次 —

|     |                   |   |
|-----|-------------------|---|
| 第1  | 計画策定の趣旨 .....     | 1 |
| 第2  | 計画の概要 .....       | 2 |
| 1   | 計画期間 .....        | 2 |
| 2   | 課題 .....          | 2 |
| 3   | 目標 .....          | 2 |
| 第3  | 取組内容 .....        | 4 |
| 1   | 推進体制の整備 .....     | 4 |
| 2   | 職務の選定 .....       | 5 |
| 3   | 環境整備・サポート体制 ..... | 6 |
| (1) | 職場環境 .....        | 6 |
| (2) | 募集・採用 .....       | 7 |
| (3) | 働き方 .....         | 8 |
| 4   | 優先調達 .....        | 8 |

【別紙】 取組事項一覧

## 第1 計画策定の趣旨

本県では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした職員採用試験等を実施するとともに、障がいに対する理解を深め、働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

令和元年6月、この雇用促進法が改正され、「国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する」責務が明記されるとともに、各任命権者は、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画を策定すること（雇用促進法第7条の3）とされました。

本県では、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、「岐阜県障害のある人もない人も共に生きる清流の国づくり条例」（平成28年岐阜県条例第38号）などに掲げる基本的理念と「岐阜県障がい者総合支援プラン」に基づく具体的な施策に基づき、県民が一丸となって、障がいのある人もない人も分け隔てなく共に安心して暮らせる社会の実現を推進してきたところです。

「岐阜県障がい者活躍推進計画（計画期間：令和2年度～6年度）（以下、「前計画」という。）」は、これらの基本的理念に基づき、かつ、「岐阜県障がい者総合支援プラン」における「就労」に関する支援の施策の一部を具体化するものとして、雇用促進法第7条の3の規定を根拠として策定をしました。

策定から、前計画に基づく取組を着実に進め、その結果、前計画の目標である「計画期間の最終年度における障がい者雇用率<sup>1</sup> 3.0%」を達成し、不本意な離職者<sup>2</sup>はこれまで生じていません（令和6年度の離職者は令和7年度に判明）。

引き続き、本県の機関で働く障がいのある職員<sup>3</sup>はもとより、全ての職員が、働きやすく、継続して勤務できる環境の整備に繋げていくため、今後5年間の取組を示す本計画を策定します。

---

1 雇用促進法等に基づき、毎年、6月1日時点における障がいのある職員の割合を国に対して報告する率

2 本人の責によらない職場環境（人間関係や職務内容など）への不適応を原因とする離職者

3 「本県の機関で働く障がいのある職員」とは、知事部局及び岐阜県労働委員会事務局で働く職員をいい、本文中では「障がいのある職員」と表記

## 第2 計画の概要

### 1 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を対象とします。  
なお、計画期間内においても、毎年度の取組の実施状況等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行うことができるものとします。

### 2 課題

本県では、既に、法定雇用率<sup>4</sup>を上回る数の障がいのある職員が勤務している状況にあります。他方、「働きやすい職場環境の整備」について引き続き課題となっています。

### 3 目標

計画期間における目標を次のとおりとします。

#### ■ 目標① ■ 採用に関する目標

計画期間の最終年度における障がい者雇用率 **3.30%**  
(令和11年6月1日時点における雇用率)

<参考> 令和6年6月1日時点における法定雇用率 2.80%  
前計画期間中の障がい者雇用率

|     | R2    | R3    | R4    | R5    | R6    |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 雇用率 | 2.98% | 3.13% | 3.20% | 3.04% | 3.11% |

<評価方法> 雇用促進法に基づく任免状況通報により把握・進捗管理

4 地方公共団体が雇用すべき障がいのある職員の割合として雇用促進法等で定める率

■ 目標② ■ 定着に関する目標

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。

<参考> 前計画期間中の不本意な離職

|        | R 2 | R 3 | R 4 | R 5 | R 6 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 不本意な離職 | なし  | なし  | なし  | なし  | ※   |

※R7.3.31 までの離職状況のため、令和7年度に判明

<評価方法> 雇用促進法に基づく任免状況通報をもとに当該年度採用者の定着状況を把握

■ 目標③ ■ 満足度に関する目標

障がいのある職員を対象とした職員アンケート<sup>5</sup>で「仕事内容」の満足度 95.0%

(令和11年度に実施する職員アンケート結果)

<参考> 前計画期間中の職員アンケートの満足度

(職員アンケートにおける仕事内容の満足度の項目で「満足している」又は「ある程度満足している」の合計割合)

|                             | R 2   | R 3   | R 4   | R 5   | R 6   |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 「満足している」又は「ある程度満足している」の合計割合 | 91.1% | 95.2% | 92.8% | 91.7% | 89.3% |

<評価方法> 職員アンケートを毎年度実施することで把握

5 「岐阜県障がい者活躍推進計画」に基づく取組に係るフォローアップ等のためのアンケート

### 第3 取組内容

厚生労働省が定める「障害者差別禁止指針」や「合理的配慮指針」等を踏まえ、次の1～3に取り組みます。

#### 1 推進体制の整備

##### 基本方針

- 計画に基づく取組を継続的かつ実効性の高いものとするため、障害者雇用推進者<sup>6</sup>を中心とした計画の推進のための体制を整備し、PDCAサイクルの確立に取り組みます。
- また、「障がい者雇用連絡会議<sup>7</sup>」や「障害者職業生活相談員<sup>8</sup>」など、既存の会議や相談体制の強化・充実を図ることで、障がいのある職員が安心して働き、活躍できる職場づくりを進めます。

##### 主な取組事項

###### ① 「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。

###### ② 「障がい者雇用連絡会議」での連携

「障がい者雇用連絡会議」により、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。

###### ③ 「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。

6 障がいのある職員の活躍の推進に関する取組の円滑な実施等の業務を担う者として雇用促進法に基づき選任。知事部局では知事公室長。

7 知事部局、教育委員会及び警察本部の人事担当課長等で構成する会議

8 雇用促進法等に定める資格要件を満たした相談員。障がいのある職員本人や各所属の担当者から、直接、相談を受け、アドバイス等を行う。

## 2 職務の選定

### 基本方針

- 障がいのある職員の活躍を推進するため、職員一人ひとりの障がいの特性やスキル、また得意分野や希望などを職場と職員本人が十分に共有し、総合的な観点から職務の選定を図っていきます。

### 主な取組事項

#### 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。

#### 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。

#### 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。

### 3 環境整備・サポート体制

#### (1) 職場環境

##### 基本方針

- 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を整えるため、障がいの特性に配慮した施設や就労支援機器の整備に取り組みます。
- また、職場で共に働く一人ひとりの職員が、障がいへの理解を深め、職場内での協力体制を整えるため、研修会の実施や多様な相談先との連携を進めます。

##### 主な取組事項

###### 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職場内での協力体制、サポートに係る職員の理解促進等に繋がります。

###### ② 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。また、本人が希望する場合には、「配慮希望事項等共有シート」の活用等により地域の就労支援機関や医療機関などと情報共有し適切な支援や配慮を講じます。

###### ③ 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

バリアフリートイレの設置及び改修など、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。

## (2) 募集・採用

### 基本方針

- 障がいの特性に応じた募集・採用に取り組みます。
- また、「かがやきオフィス<sup>9</sup>」では、一般就労や民間企業等へのステップアップなどを目指す障がいのある方の募集・採用を行うとともに、支援の充実を図ります。
- なお、職員の募集・採用に当たり、次の取扱いを行いません。
  - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
  - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
  - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
  - ・ 「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こと。
  - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること。

### 主な取組事項

#### ① 採用試験の広報

近隣の大学・短期大学、県内の高等学校及び特別支援学校等に、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。

#### ② 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合理的配慮の提供に取り組みます。

#### ③ 「かがやきオフィス」における取組の充実（職場実習）

特別支援学校等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。

9 一般就労等を希望する障がいのある人をスタッフとして募集・採用し、リーダーの指導のもと、オフィスでの経験をもとに、民間企業等へのステップアップに繋げてもらう。正式名称は「障がい者就労オフィス「かがやきオフィスぎふ」」

### (3) 働き方

#### 基本方針

- 障がいのある職員が、障がいの特性に応じて、無理なく、安心して働くことができるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現の観点を踏まえて、取組を進めます。

#### 主な取組事項

##### 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。

##### 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。

##### 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。

## 4 優先調達

#### 基本方針

- 「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」の趣旨を踏まえた障害者就労支援施設への発注等を通じ、民間における障がい者の活躍の促進にも努めます。

#### 主な取組事項

##### ① 障害者優先調達推進方針等に基づく調達

「岐阜県障害者優先調達推進方針」や「ハート購入制度<sup>10</sup>」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。

10 障害者就労施設等からの物品・役務の調達の推進を目的とする県独自の調達制度（随意契約によるもの）

② 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。