

参議院事務局障害者活躍推進計画の実施状況

令和3年10月  
参議院事務局

評価年度	令和2年度
目標に対する達成度	<p>① 採用に関する目標：当該年6月1日時点の法定雇用率以上 令和2年6月1日現在における実雇用率は2.65%であり、法定雇用率(2.5%)を上回っている。</p> <p>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。 平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間に採用した障害者である職員について、令和2年3月の本計画策定後の離職は生じていない。</p>
取組内容の実施状況	<p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和2年8月、事務次長を座長とする障害者雇用推進会議の下に、障害者活躍推進計画の実施に関係する課室の担当者、障害者職業生活相談員、障害者である職員から構成される障害者活躍推進計画に基づく実務者チームを設置し、当面の検討事項の整理等を行った。</li> <li>・ 人事課職員が障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、障害者職業生活相談員資格認定講習修了証を受けたほか、障害者である職員が勤務する部課室の職員を中心に厚生労働省等が主催する講座等を周知し、職員が「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(令和2年10月)」、「知的障害者雇用促進セミナー(令和2年10月)」等を受講した。</li> <li>・ 内部研修である新採用者研修や係長研修等の階層別研修において、障害者対応、障害者差別解消等をテーマに、障害に関する理解促進・啓発のための講義を実施した。</li> </ul> <p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務の選定・創出については、各課室に任せきりにすることなく、障害者職業生活相談員が各課室の担当者と協議を行うなど、採用後にミスマッチが生じないように取り組んだ。</li> <li>・ 採用後に業務遂行や習熟状況等に課題が生じた場合、障害者職業生活相談員が本人及び上司等と協議を行い、障害特性に応じた業務の割り振りの見直しなど必要な措置を講じた。</li> </ul> <p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> <p>(1) 職場環境</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 視覚的で分かりやすい作業マニュアルの作成、静かな職場環境の整備など、本人の要望や障害特性に応じた取組を進めた。</li> <li>・ 本人の状況や意向を踏まえ障害者職業生活相談員による定期面談を実施し、職場環境等について改善が必要と考えられる事項を把握した場合には、上司等と情報を共有の上、必要な措置を講じた。</li> </ul> <p>(2) 募集・採用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援学校の生徒を対象とした職場実習を行った。</li> </ul>

- ・ 非常勤職員の採用に際して、職場見学及び職場実習の機会を設けるなど障害者の視点に立った情報提供に努め、採用後にミスマッチが生じないように取り組んだ。
  - ・ 募集・採用に当たっては、特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定することや、自力で通勤できることなどの条件を設定すること、特定の就労支援機関からのみ受入れを実施するといった取扱いを行わなかった。
- (3) 働き方
- ・ 本人の状況に応じたフレックスタイム制の活用のほか、早出遅出制度、時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用促進に取り組んだ。
  - ・ 恒常的なテレワーク勤務の導入について検討を進めた。
  - ・ 年次休暇の取得促進に取り組み、課室内で休暇計画表を作成、共有し、各種休暇の利用を促すなど取得しやすい職場環境作りに取り組んだ。
- (4) キャリア形成
- ・ 本人が希望する場合には、各種研修への参加を認めた。
- (5) その他の人事管理
- ・ 障害者職業生活相談員との定期面談を通して、本人の状況把握に努めた。
  - ・ 障害特性を踏まえると必要かつ合理的な場合は、最も経済的ではない場合であっても通勤経路として認定するなど、障害特性に応じた配慮等の措置を講ずるよう努めた。
  - ・ 新採用者研修（4月）に際して、常勤・非常勤に関わらず新たに採用した障害者である職員が聴講を希望する場合には研修への参加を認めることとした。（その後、新型コロナウイルス感染症の影響で研修は取りやめとなった。）
  - ・ 本人の同意を得て、障害者職業生活相談員から配属予定先の職員に対して、障害特性や配慮事項を事前に説明し、円滑に業務を遂行できる環境の整備に取り組んだ。
  - ・ 離職率が高いとされる採用直後の時期には、障害者職業生活相談員が、本人及び配属先の上司と頻繁に面談を行うことにより、定着に向けた課題などの早期発見・解決に努めた。また、本人の支援機関等とも緊密に連携した。
  - ・ 中途障害者については、本人の状況や要望に応じて、職務選定、職場環境の整備等に取り組んだ。
4. その他
- ・ 「令和2年度における参議院の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」を定め、障害者就労施設等から物品等の調達を行った。
  - ・ 院内営業者の一部に対して、販売の場の提供についての検討を依頼したところ、一部の営業者が、期間限定で障害者就労施設が生産・加工・制作した物品を販売した。