

参議院事務局障害者活躍推進計画の実施状況

令和6年10月
参議院事務局

評価年度	令和5年度
目標に対する 達成度	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5年6月1日現在における実雇用率は2.71%であり、法定雇用率（2.6%）を上回っている。 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 令和6年3月31日時点の前年度採用者における離職者 1名 定期的な面談や本人からの要望を通じて、離職者を極力生じさせないよう、定着に当たっての必要な支援を継続的に実施。 離職者が生じた場合は、本人の同意を得たうえで離職理由を聴取し、その要因の把握・分析を実施。 ③ 満足度に関する目標：前年度と同等以上の水準を維持する ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する 令和5年3月31日に制定した障害者活躍推進計画に基づき、アンケート調査を行い、実態に関するデータを収集した。 同アンケートによれば、「参議院事務局に就職し、現在働いていることについての全体評価」の満足度については、回答総数のうち約9割程度が「満足」又は「やや満足」との評価であった。 また、「現在の仕事内容」、「現在の業務量」、「物理的な作業環境」、「相談体制等の職場環境」、「勤務する上での障害への配慮」の各項目において、「やや不満」又は「不満」と回答した者は、回答総数の1割に満たなかった。
取組内容の 実施状況	1. 障害者の活躍を推進する体制整備 - 人事課職員及び障害者支援を担当する職員に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させたほか、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を周知し、職員が「職場適応支援者養成セミナー」や「知的障害者雇用促進セミナー」（令和5年6月）、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（同年7月）、「障害者のインターンシップ・雇用を考える企業・団体向けセミナー」（同年9月）、「就労支援フォーラム」（同年12月）を受講した。 - 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。 - 障害者雇用に関するマニュアル・ガイドブック等の関係資料をグループウェア上に掲載し、職員への共有を図っている。 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 - 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の理解促進を図り、作業切り出しの協議

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。

- ・ 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。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境

- ・ これまで障害を有する職員が働きやすい環境の整備として、当事者の要望を踏まえた休憩場所の設置、トイレの各種改修や周知等を行ってきており、これらを継続利用できるような環境の維持に努めた。
- ・ 車椅子を使用する障害者及び雇用管理を行う部課室の職員に対し、通勤ルート同行や執務室内動線の確認、助言等を行い、安全に勤務できる環境整備に努めた。
- ・ 視覚的で分かりやすい作業マニュアルの作成、各種制度に関する人事課等からの案内を説明する際の個別対応、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。
- ・ 本人の状況や意向について、周囲の職員が把握するほか、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。

(2) 募集・採用

- ・ 特別支援学校より依頼を受け、生徒を対象とした職場見学の受入れを行った。
- ・ 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

- ・ フレックスタイム制や早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度及びテレワーク制度の本人の状況に応じた利用促進に取り組んだ。
- ・ 年次休暇の取得促進とともに、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各人が取得しやすい職場環境作りに取り組んだ。
- ・ 短時間勤務から雇用を開始した職員が時間延長を希望した場合、負担なく延長できるよう試行期間を設け、本人の体調や疲労度を確認しながら、段階的に計画を進めた。

(4) キャリア形成

- ・ 新採用者研修（4月）を始めとする階層別研修において、障害の有無にかかわらず、職員の聴講を可能とし、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ている。
- ・ その他各種研修においても、本人が希望する場合には、研修への参加を認

めることとしている。

(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。
- ・ 通勤に困難性がある職員に対し、必要かつ合理的と認められる場合には、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措置を講じ、個々の障害特性に応じた配慮を行うよう努めた。
- ・ 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よう、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5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。
- ・ 院内営業者のうち一部の営業者が、障害者就労施設で生産・加工・製作した物品を販売した。