

参議院事務局障害者活躍推進計画の実施状況

令和7年10月
参議院事務局

評価年度	令和6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6年6月1日現在における実雇用率は2.90%であり、法定雇用率（2.8%）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5年4月1日から6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、7年3月31日までに任期途中での離職は生じていない。 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 職場定着支援の定期面談において、業務量・配置・支援体制・合理的配慮の妥当性等に関する満足度や意見を個別に把握した結果、前年度と比較し水準の低下は見られなかった。
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 - 一層の体制強化を図るため、人事課内に「障害者雇用促進係」を新設した。当該係では、障害者である職員に対する定着支援や職場環境の整備等を専門的に担うとともに、個々の能力を生かした業務体制として、複数名の障害者である職員を集中的に配置した「事務サポートチーム」を発足させた。同チームは、事務局内各課室の事務補助業務を一括して受託し、支援員が常駐のうえ、個々の特性に配慮した環境整備と将来の分散配置も見据えたコーチングを行っている。 - 障害者支援を担当する管理職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（令和6年7月）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「障害者清掃作業指導員研修」（同年11月）、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、「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、トイレ等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。
- ・ 「事務サポートチーム」の執務室を新設するにあたり、扉には引き戸を採用、照明の最適化、入口に段差解消のスロープを設けるなど、多様な障害特性に配慮した就労環境を整備した。
- ・ 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

- ・ 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

- ・ 障害者である職員の状況に応じたフレックスタイム制の活用や早出遅出制度などの勤務時間管理制度の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の休暇を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。
- ・ 車いすを利用する職員について、区役所への同行支援を実施。就労継続に資する生活支援を提供する福祉サービスにつなげ、関係機関と連携した。
- ・ 通勤に困難がある職員に対し、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。

4. その他

- ・ 「令和6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。