

障がい者の活躍の場の拡大に向けた推進計画に基づく取組の実施状況

取組事項	令和6年度実施状況
① 採用・活躍の場の拡大	
■ 採用の拡大	
○ 職員採用について、障がい者を対象とする採用を引き続き実施します。また、選考の実施に当たっては、受験者と相談の上、必要な合理的配慮を提供します。	障がい者を対象とする職員採用選考を実施しました。 【採用者数】3名（R6.4.1採用） 【合理的配慮の事例】点字・拡大文字による受験、書面による試験説明、手話通訳士の派遣、配席の配慮 等
○ 障がいのある者の職員採用について、広く周知・PRを行い、採用拡大を進めます。	上記採用選考及びその配慮事項についてHPに掲載するとともに、チラシを障がい者団体に送付するなど、障がいのある方に積極的に応募していただけるよう周知を行っています。
○ 会計年度任用職員等の非常勤の職員について、「障がい者優先枠」を導入し、一般の求人に先立って障がい者専用求人を行います。	ハローワークの障がいのある方のための求人により、障がい者優先枠募集を実施しました。 【採用者数】1名（R6.6.1現在）
○ 障がい者を非常勤職員として採用する「チャレンジ雇用」※について、週20時間未満の超短時間勤務を希望する方も対象としながら、採用を実施します。 ※県・県教育委員会での業務経験を踏まえ、一般企業等への就労を目指すことを目的として実施	長野県ステップアップオフィス事業によるチャレンジ雇用を実施しました。チャレンジ雇用職員については、採用後も、体調や本人の希望を踏まえ、勤務時間の調整を可能としています。 【チャレンジ雇用職員数】88人（R6.6.1現在、再度の任用を含みます。）
○ 非常勤職員が選考を経て常勤職員となるステップアップ制度を検討・導入します。	障がい者を対象とする職員採用選考について、障がい者優先枠の会計年度任用職員やチャレンジ雇用職員の経験者も受験可能としています。
○ 障がい者向けのインターンシップ（職場実習）制度を導入し、特別支援学校等の生徒を積極的に受け入れます。	関係各部署と連携して実施方法や内容を検討します。
○ 障がい者の採用拡大に当たっては、一律の選考方法でなく、障がい種別や従事業務に応じた適切な方法について検討を進めます。	基礎能力試験や専門試験を行わず、面接、実技試験等により選考を行うチャレンジ雇用等の選考を実施しています。

<p>○ フルタイム（7時間45分）勤務の職を、複数の短時間勤務の職に振り分けるなど、柔軟な勤務パターンを推進します。</p>	<p>障がい者優先枠の会計年度任用職員やチャレンジ雇用職員については、採用後も、体調や本人の希望を踏まえ、勤務時間の調整を可能としています。〔再掲〕</p>
<p>○ 非常勤の職員の募集に当たっては、難病患者等で障害者手帳等の交付のない者であっても応募しやすいよう、応募条件の検討・見直しを行います。</p>	<p>障がい者優先枠の会計年度任用職員やチャレンジ雇用職員については、難病患者等で障害者手帳等の交付がない者であっても応募可能としています。</p>
<p>○ 障がい者の募集・採用に当たっては、障がい者が広く活躍できるよう積極的な採用に努めます。</p> <p>【不適切な募集・採用方法】</p> <p>(1) 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</p> <p>(2) 自力で通勤できることといった条件を設定すること</p> <p>(3) 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</p> <p>(4) 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</p> <p>(5) 特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施すること</p>	<p>対象を一部の障がいに限定している採用選考について、全ての障がいに拡大するよう引き続き検討します。</p>
<p>■ 活躍の場の拡大</p>	
<p>○ 人事担当責任者（教育次長）を、障害者雇用促進法第78条第1項の規定による「障害者雇用推進者」に選任し、障がい者雇用の推進に当たり責任体制を明確化します。</p>	<p>教育次長を「障害者雇用推進者」に選任しています。</p>
<p>○ 5人以上の障がい者が勤務する事業所において、障害者雇用促進法第79条の規定による「障害者職業生活相談員」を選任するほか、教育政策課課長補佐についても「障害者職業生活相談員」に選任し、障がいのある職員からの職業生活全般に係る相談・指導を行います。</p>	<p>5人以上の障がい者が勤務する事業所において、「障害者職業生活相談員」を選任しているほか、教育政策課課長補佐を「障害者職業生活相談員」に選任しています。</p>
<p>○ 障がいのある職員の配置に当たっては、障がい特性を十分に把握し、業務の「切り出し」等により特性に応じた従事業務を設定します。</p>	<p>採用時の職員への聴き取りや、採用後の各所属における面談により、障がいの特性を十分に把握し、特性に応じた従事業務の設定に努めています。</p>
<p>○ 通勤の負担を考慮した人事異動や部活動、学校行事における引率業務の負担軽減など、業務遂行における支援・配慮を行います。</p>	<p>障がいのある職員の通勤の負担を考慮した人事異動を実施しています。</p>
<p>○ 「障がい者雇用推進役」（人事主管課課長補佐）等が、障がいのある職員が従事する業務のコーディネート等を行います。</p>	<p>教育政策課課長補佐、及び、高校教育課課長補佐を「障がい者雇用推進役」に任命し、部局内の障がいのある職員が従事する業務のコーディネートや相談対応等を行っています。</p>

○ 障がい者雇用推進役が参加する長野県庁の全庁的な検討チーム「誰もが働きやすい職場づくり推進チーム」等において、障がいのある職員が従事する業務の在り方等について、検討・見直しを行います。	検討チームの職員が集まる会議において、障がいのある職員の働きやすい職場づくり推進を徹底しています。
○ 「障がい者活躍推進アドバイザー」を委嘱した障がい者や有識者等から助言を受けながら、障がいのある職員の従事業務の拡大等の障がい者雇用施策を推進します。	障がいのある職員が従事する業務のあり方等について、「障がい者活躍推進アドバイザー」からいただいた助言を踏まえ施策を推進しています。
○ 障がいのある職員が研修に参加しやすいよう、環境整備を進めます。	職員研修の実施時に、障がいの種別や程度に応じて配席の配慮等を行っています。
② 職場環境の整備	
■ 相談・支援体制	
○ 「障がい者雇用推進役」が、障がい者の採用・活躍の場の拡大を推進するため、障がいのある職員やその上司・同僚等からの相談に対応する体制を整えます。	障がい者雇用推進役が、障がいのある職員が従事する業務のコーディネートや相談対応等を行っています。〔再掲〕
○ 障がいのある職員が配置された所属の係長等を日常的な業務支援や相談を行う担当者に指定し、適切な対応ができるよう、研修を実施します。	左記の者をキーパーソンに指定し、キーパーソンを含む全職員を対象にeラーニング障がい者共生条例研修を実施しています。(R6年10月開始)
○ 県庁及び広域圏ごとに「障がい者活躍サポーター」を県が配置し、障がい者雇用推進役や所属の係長等とともに、障がいのある職員の雇用・支援業務を行います。	県庁及び10地域に障がい者活躍サポーターを配置し、各職場と連携し、障がいのある職員の職場定着を支援しています。 (なお、木曽地域は、一時的に欠員のため県庁の障がい者活躍サポーターが相談等に応じています。) 【障がい者活躍サポーターの配置数】11名(R6.4.1現在)
○ 施設のバリアフリー化等の障がい者の働きやすい環境整備や、業務遂行をサポートするために必要な支援機器等の導入について、障がいのある職員(採用見込みの者を含む)からの要望を聴取しながら進めます。	障がいのある職員の声を踏まえ、これまで車いす対応トイレの設置、障がい者優先駐車場の増設したほか、誰でも安心して利用できるよう段差をなくすなど、トイレのユニバーサルデザイン化(オストメイト、ベビーシート、手すり等)や、聴覚障がいのある職員のための電話音量増幅器の購入などにより、職場環境の整備を進めています。
○ 教育政策課に障がいのある職員の相談専用メールアドレスを設置し、相談を受ける体制を整えます。	教育政策課に障がいのある職員の相談専用メールアドレスを設置し、随時相談に応じています。
○ 公立学校共済組合などの外部の健康相談窓口等の相談先を障がいのある職員に周知します。	相談先が掲載された資料の配布・回覧等を利用して周知しています。

<p>■ 多様な働き方の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 週20時間未満の超短時間勤務や時差勤務、在宅勤務等の弾力的な勤務が可能な制度の利用を推進します。 ○ フルタイム（7時間45分）勤務の職を複数の短時間勤務の職に振り分けることにより、多くの障がい者の採用に努めます。 ○ 障がいのある職員が働き続けることができるよう、定期的な通院などを必要とする場合等の支援の在り方について研究を進めます。 	<p>障がいの有無にかかわらず、時差勤務、在宅勤務等の多様な働き方を推進しています。また、チャレンジ雇用職員については、採用後も、体調や本人の希望を踏まえ、勤務時間の調整を可能としています。〔再掲〕</p> <p>チャレンジ雇用職員については、採用後も、体調や本人の希望を踏まえ、勤務時間の調整を可能としています。〔再掲〕</p> <p>通院のための休暇のとりやすい環境づくりや時差勤務の活用を推進しています。引き続き、各所属の支援事例や障がいのある職員の希望等を踏まえ、支援の在り方について研究します。</p>
<p>③ 職員の意識改革等</p>	
<p>■ 職員の意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障がいのある職員の配置職場の拡大を図り、ともに働くことにより、職員の障がいへの理解を進めます。 ○ 障がい者活躍サポーターや障がい者雇用推進役、障害者職業生活相談員等が、障がいのある職員からの相談対応や支援等により適切に対応できるよう、就労支援等の専門的な研修を開催します。 ○ 職員の障がいに対する理解を促進するため、「あいサポーター研修」等障がい者や専門家を講師とした研修に参加します。 ○ 先進的な取組をしている民間事業者や他団体を視察し、優良事例について積極的に導入を進めます。 ○ 障がい者就労施設等の取扱い物品等の情報を活用し、障がい者就労施設等への発注の増加を推進します。 ○ 障がい者雇用に積極的に取り組む企業等を、取組に応じて評価する入札方法を推進します。 	<p>障がいのある職員の配置職場の拡大を図り、職員の障がいへの理解を促進しています。</p> <p>長野労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を、各圏域の障がい者活躍サポーターが受講予定です（R6.10～11月受講予定）。</p> <p>障がいに対する理解の促進のため、全職員を対象とするeラーニング障がい者共生条例研修を実施しています（R6年10月開始）。〔再掲〕</p> <p>先進的な取組をしている地方公共団体の視察を踏まえ、所属を横断して業務を切り出したり、複数のチャレンジ雇用職員が集中的に作業をする手法等の事例を取り入れています。</p> <p>障がい者就労施設等の取扱い物品等の調達を推進しています。 【障がい者就労施設等からの調達実績(R5年度)】 件数 282件 金額 8,768,925円</p> <p>信州企業評価項目や新客観点数加点項目として、障がい者雇用に積極的に取り組む企業等に加点を行っています。</p>