

北海道議会事務局職員に係る  
障がい者活躍推進計画

---

令和2年（2020年）3月

北海道議会事務局

# 目次

|     |                                      |         |
|-----|--------------------------------------|---------|
| I   | はじめに                                 | ..... 1 |
| II  | 計画期間                                 | ..... 2 |
| III | 道議会事務局における障がい者雇用に関する状況               |         |
|     | 1 障がい者雇用率の状況                         | ..... 3 |
| IV  | 障がいのある職員の活躍推進に関する取組により<br>達成しようとする目標 | ..... 3 |
| V   | 障がいのある職員の活躍推進に関する取組とその実施時期           |         |
|     | 1 計画の推進体制                            | ..... 4 |
|     | 2 障がいのある職員の支援体制                      | ..... 4 |
|     | 3 職務環境の整備                            | ..... 5 |
|     | 4 障がいのある職員の人材育成等                     | ..... 5 |
|     | 5 働きやすい職場づくり                         | ..... 6 |
|     | 6 その他                                | ..... 6 |

# I はじめに

北海道議会事務局においては、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の趣旨を踏まえ、これまで、障がい者を対象とした働きやすい職場環境の整備などに取り組んできました。

障がいの有無にかかわらず、個性を尊重し合いながら共生する社会の実現は重要な課題であり、障がいのある方々の一層の社会参加を進めるためには、障がいについての正しい理解を深め、日常生活・社会生活を営むために必要な支援を行う必要があります。

また、少子化や高齢化の進展に伴う労働力不足や、多様化する道民のニーズにこたえるためには、障がいのある職員を含めた道議会事務局で働くすべての職員が、健康で意欲を持って能力を発揮し、いきいきと働くことができる活気ある職場づくりが不可欠です。

今般、障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体は、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、「障害者活躍推進計画」を策定することとされました。

北海道議会事務局で働くすべての職員が、互いの個性を尊重して支え合い、長期間にわたり意欲と能力を発揮できる職場づくりに向け、職員への障がいに関する理解の促進や、障がいの特性に応じた支援体制や勤務環境の整備など、総合的かつ計画的に障がいのある職員の活躍推進に取り組んでいくため、障害者雇用促進法第7条の3の規定に基づき、議会事務局における「障害者活躍推進計画」として、この計画を策定するものです。

### 【『障害』のひらがな表記について】

法令や固有名詞を除き、「障害」を「障がい」の表記とします。

### 【言葉の定義について】

#### ➤障害者雇用促進法

：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）

#### ➤計画

：北海道議会事務局職員に係る障がい者活躍推進計画

#### ➤障がいのある職員

：障害者雇用促進法第2条第1号に規定する「障害者」（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者）に該当する職員

### 《確認方

法》（身体障害者手帳により確認）

- ・知的障がい（療育手帳又は児童相談所等による知的障害者であることの判定書により確認）
- ・精神障がい（精神障害者保健福祉手帳や、統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む。）、てんかんにかかっている場合、医師の診断書・意見書等により確認）
- ・発達障がい、高次脳機能障害や難病等の疾患により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な場合（医療受給者証や医師の診断書・意見書等により確認）

## Ⅱ 計画期間

令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）までの5年間を計画期間とします。

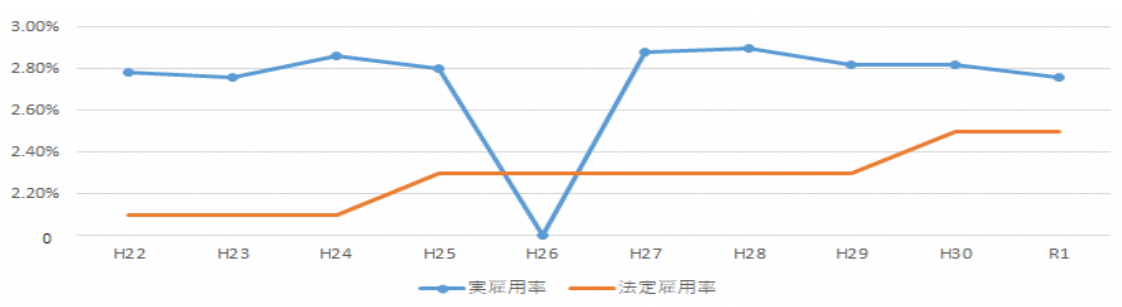
ただし、毎年度、計画の取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## Ⅲ 道議会事務局における障がい者雇用に関する状況

### 1 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法において、地方公共団体は、率先して障がい者を雇用するよう努めなければならないとされており、民間企業よりも高い法定雇用率が設定されています。

道議会事務局における障がいのある職員の雇用率の状況は、次のとおりです。



|       | H22   | H23   | H24   | H25   | H26   | H27   | H28   | H29   | H30   | R1    |  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| 職員数   | 72    | 72.5  | 70    | 71.5  | 70.5  | 69.5  | 69    | 71    | 71    | 72.5  |  |
| 障がい者数 | 2     | 2     | 2     | 2     | 0     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     |  |
| 実雇用率  | 2.78% | 2.76% | 2.86% | 2.80% | 0.00% | 2.88% | 2.90% | 2.82% | 2.82% | 2.76% |  |
| 法定雇用率 | 2.10% |       |       | 2.30% |       |       |       | 2.50% |       |       |  |

《障害者雇用促進法に基づく障害者の雇用率の状況（各年6月1日現在）》

今後、障がいのある職員の異動に伴い、障がい者数が減少することや、地方公務員法の改正に伴う会計年度任用職員制度の導入による常用労働者数の増加等により、法定雇用率の達成が課題となります。

## Ⅳ 障がいのある職員の活躍推進に関する取組により達成しようとする目標

### <目標>

各年6月1日時点における障がいのある職員の雇用率を2.5%以上とする。

- ※ 障がいのある職員の雇用率の算定方法は、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度と同様に行います。
- ※ 障害者雇用促進法第38条第1項に基づく法定雇用率の改正があった場合、「2.5%」は「改正後の法定雇用率と同一の値」と読み替えます。

## V 障がいのある職員の活躍推進に関する取組とその実施時期

### 1 計画の推進体制

#### (1) 障害者雇用推進者

- 障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、議会事務局長を「障害者雇用推進者」として選任します。（令和元年（2019年）9月に選任済み。）
- 障害者雇用推進者は、議会事務局における障がいのある職員の雇用及び活躍推進に関する業務の責任者です。

#### (2) 計画の見直し

- 計画の見直しに当たっては、障がいのある職員を含め広く意見を聴取し、計画作成や取組実施に活かします。

#### (3) 計画の公表

- 毎年度、計画に基づく取組の実施状況や、目標達成状況をホームページで公表します。公表に当たっては、障がいのある方を含め、誰もが支障なく情報を利用できるよう、ウェブアクセシビリティに配慮します。

### 2 障がいのある職員の支援体制

#### (1) 相談窓口

- 令和2年（2020年）4月に、総務課に、障がいのある職員や、その職場が相談できる窓口を設置します。

#### (2) 職場におけるサポート

- 各職場においては、障がいのある職員が安心して働けるよう、上司や同僚が業務内容や職業生活に関する身近な相談に応じるほか、日常的なサポートを行います。

- ・道議会事務局は、職場におけるサポートが円滑に行えるよう、その職場の体制等について必要な配慮を行います。

### (3)障がいのある職員を支援するための人材育成等

- ・障がいのある職員の支援体制を強化するため、毎年度、道において管理職員等を対象に開催されるセミナーに参加するほか、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」への参加を促進します。
- ・職員に対する障がいに関する理解促進のため、「障がいのある方へのよりよい対応ができるサポートブック」などを活用の上、すべての職員を対象として道において開催される研修に参加するなどして意識啓発を行います。

## 3 職務環境の整備

「北海道福祉のまちづくり条例」に基づき、身体障がい者用トイレや玄関スロープの設置など、適切に職場環境の整備を行うとともに、相談や面談等の機会を通じて、障がいのある職員の要望や、職務遂行に当たり障壁となっている事情及び具体的な解決方法を把握し、障がいの特性等に応じて適切な措置を講じます。

## 4 障がいのある職員の人材育成等

### (1)キャリア形成や人材育成等

- ・「キャリア申告制度実施要綱」に基づく申告や面談等を通じ、障がいのある職員の健康状態や職務の適性、キャリアプラン等を把握し、適材適所の人事配置や人事評価に基づく任用、職員のキャリア形成支援につなげます。
- ・「新・北海道職員等人材育成基本方針」に基づき、研修等を通じて障がいのある職員の実務能力や専門性の向上を図るとともに、研修機会確保のため、障がい特性に応じた必要な措置を講じます。
- ・入局後に障がい者となった職員について、本人の意向も踏まえ、職場復帰や定着に向けた必要なサポートを行います。

### (2)職域の拡大

- ・国や他都府県における障がいのある職員の担当業務を共有するなどして、職域の拡大に係る検討を継続的に行います。

## 5 働きやすい職場づくり

---

### (1) ワークライフバランスの推進

- 誰もが働きやすい職場づくりに向け、「ワークライフバランスの推進に関する指針」に基づき、時間外勤務の縮減や、年次有給休暇の取得促進に係る取組を推進します。

### (2) 多様で柔軟な働き方の推進

- 時差出勤、休憩時間を弾力的に変更できる制度などを活用し、多様で柔軟な働き方を推進します。

### (3) アンケート調査の実施

- 毎年度、仕事に対する満足度（ワーク・エンゲージメント）等に係るアンケート調査を実施し、障がいのある職員の満足度向上に向けて取り組みます。

## 6 その他

---

事業主として障がい者を雇用するだけでなく、「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」に基づく障がい者就労施設等への発注等の取組を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。