

大阪府議会事務局における障がい者である職員の活躍推進計画 (第2期)

令和7年4月
大阪府議会議長

第1章 大阪府議会事務局における障がい者活躍推進計画について

1 計画の位置付け

この計画は、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。)第7条の3第1項の規定に基づき、大阪府議会事務局(以下、「議会事務局」という。)において実施する障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組等を取りまとめたものです。

2 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、大阪府議会議長が任命する職員とします。

3 計画の期間

この計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

4 周知・公表

この計画を変更したときは、全ての議会事務局職員に対して周知するとともに、府のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
また、計画に基づく取組状況等を毎年度、公表します。

第2章 現状とこれまでの取組について

1 現状

議会事務局職員を含む大阪府職員の採用や人事配置等については、知事部局が各任命権者と全体調整の上、一元的に行っています。そのため、議会事務局では、知事部局と調整のうえ障がいを持つ職員の配置を行うとともに、当該職員が活躍できる職場づくりを進めています。

また、障がい者雇用率制度においても、議会事務局は厚生労働大臣の特例認定を受け、大阪府全体で雇用率を算定しています。

2 これまでの主な取組

(1) 相談体制の整備

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律

第 36 号) の施行に伴い、令和元年 11 月に障がい者雇用推進者として議会事務局長を、障がい者職業生活相談員として議会総務課総括補佐を選任しています。

(2) 公務労働検討チームにおける調査研究

大阪府では、公務労働における障がい者の就労機会の拡大を図ることを目的に、行政の福祉化推進会議内に「行政の福祉化推進会議公務労働検討チーム」(以下「公務労働検討チーム」という。)が設置され、関係部署の担当職員により、庁内業務における障がい特性への配慮や障がいのある職員の課題の解決策が検討されています。また、採用された障がいのある職員が安心して働ける環境整備を行っています。

議会事務局は、計画の作成、計画の実施状況の把握及び計画の見直し等について、本府の関係部署とも情報を共有しながら検討を行うため、令和 2 年 2 月から、公務労働検討チームに参画しています。

(3) 職場実習の実施

知事部局と連携しながら、知的障がい者、精神障がい者等を対象にした職場実習を実施し、令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間に支援学校の生徒など、2 名の受入れを行いました。

(4) 障がい理解の促進

知事部局が実施する障がい者や障がいに対する理解の促進と人権尊重意識の高揚を図るための研修に積極的に参加しています。

第 3 章 活躍推進に向けた今後の取組について

1 採用に関する目標

議会事務局職員を含む大阪府職員の採用については、知事部局が一元的に行っていることから、議会事務局では、障がい者である職員の配置を知事部局と調整して行うことを通じて、大阪府全体として「大阪府知事部局における障がい者である職員の活躍推進計画」に掲げる数値目標の達成を目指します。

2 障がい者である職員の活躍推進に向けた取組

(1) 相談体制の整備及び周知

- ・障がい者雇用の促進等を担当する者として「障がい者雇用推進者」には引き続き事務局長を選任します。また、障がい者の職業生活に関する相談及び指導を行う「障がい者職業生活相談員」には引き続き議会総務課総括補佐を選任します。

- ・障がい者である職員の職業生活に関する相談及び合理的配慮の申出については、障がい者職業生活相談員を相談窓口とします。所属長は、障がい者職業生活相談員からの報告に基づいて相談対応を実施するとともに合理的配慮の内容について決定します。
- ・所属長及び障がい者職業生活相談員は、障がい者である職員のプライバシーに配慮するとともに、相談や合理的配慮の申出を行ったことを理由に不利益的な取り扱いをしないよう十分に留意します。
- ・障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員の選任若しくは変更した際は、その氏名及び補職を職員に周知します。

（２）執務環境の整備

障がい者である職員が能力を発揮し、円滑に業務遂行するための必要な配慮を把握するとともに、障がい特性に応じた支援機器等の導入など執務環境を検討し、整備を行います。

（３）障がい理解の促進

職員一人ひとりが障がい者や障がい特性に関する正しい知識を身に付け、障がいへの理解増進を図るため、採用時や昇任時等の研修をはじめ各種研修への積極的な参加を促進します。

（４）中途障がい者への合理的配慮の提供

在職中に疾病や事故等により職員が中途障がいにより障がい者となった場合には、面談等により必要な配慮等を把握し、執務環境の整備を検討します。

（５）非常勤職員の採用における合理的配慮

非常勤職員の採用に当たっては、募集や採用の際に、障がい者からの申出に基づいて、他の者との公平性を損なわない範囲で障がいの特性に配慮した必要な措置を行います。

（６）職場実習の実施

知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象とした職場実習を知事部局と連携しながら積極的に実施します。

（７）公務労働検討チームへの参画

引き続き、公務労働検討チームに参画し、調査研究や検討等を議会事務局の取組に活かします。

(8) その他

国等による障害者就労施設等からの物品等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号）等を踏まえ、地方自治法施行令（昭和 22 年政令第 16 号）第 167 条の 2 第 1 項第 3 号の規定による随意契約を活用した優先調達を進めることにより、障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

上記のほか、実情に即して必要な取組を知事部局等と連携し推進します。

第 4 章 進行管理について

この計画における取組の推進にあたっては、目標を掲げている項目等について、毎年度公表するとともに、公務労働検討チームにおける検討結果を取組内容に活かしていきます。

毎年度公表する項目

(1) 相談体制

障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員の選任状況

(2) 障がい理解の促進

障がい理解の促進を図るための研修の参加・実施状況等

(3) 職場実習の実施状況

知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象とした職場実習の実施状況