

# 「大分県障がい者活躍推進計画」の中間見直しについて

## 計画の目的

障がいのある職員一人ひとりが、職務において、その障がい特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できるよう、大分県知事部局において実施する障がいのある職員の活躍推進のための今後の取組を定めるもの（根拠：障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項）

## 計画期間

令和2年度から令和6年度末までの5年間  
※策定から3年が経過し、今回、中間見直しを行うもの

## 職員アンケートの結果概要 ～計画見直しに当たって～

計画の中間見直しや障害のある職員の活躍推進に向けた取組に活かすため、令和4年12月に障がいのある職員向けにアンケートを実施(対象者80名、回答率61.3%)

◆「大分県庁で働くことの全体評価」、「現在の仕事内容」については、「満足・やや満足」の回答が8割程度

◆「現在の業務量」、「物理的な作業環境」については、「満足・やや満足」の回答が70%

◆「相談体制等の職場環境」、「勤務する上での障害への配慮」については、全項目の中で低い評価であり、それぞれ68%と66%が「満足・やや満足」の回答

◆自由記載欄の主な意見は次のとおり

- ▶ 物理的な職場環境の整備(施設のバリアフリー化、トイレの整備、執務室・休憩室のスペースが狭い)
- ▶ 相談体制の整備と周知
- ▶ 障がいへの配慮・周囲の職員の障がい特性に関する理解促進

※見直し案に対する職員・関係職場からの意見募集も実施。提案のあった意見等については、今後の取組の参考とするとともに、必要に応じて計画への反映を行った。

## 見直しの概要

### ① 目標(障がい者雇用率)

・法定雇用率の引上げに合わせ、令和6年度の障がい者雇用率目標値を2.7%から2.8%に引き上げる。

### ② 障がいのある職員を支援する体制整備

・障がい者を対象とした職員採用選考による新採用職員等の職場定着を支援するため、人事課に職場支援員を配置し、必要に応じて庁内外の関係機関と連携を図りながら、障がいのある職員と配置先所属を支援する体制の充実を図る。

・障がいのある職員が所属内で気軽に相談できる環境づくりに努めるとともに、所属以外でも本人及び関係者が相談できる窓口として、人事課に相談窓口を設置し、周知を図る。

### ③ 周囲の職員の理解促進

・関係する職員等を対象にした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施するとともに、階層別の職員研修において、障がい者に対する理解、合理的配慮に関する講座を実施する。

・各種障がいの特性や支援方法等についてまとめた職場対応マニュアルを整備し、所属における定着支援に活用する。

### ④ 職場環境の整備

・安全衛生委員会による職場巡視に当たり、障がいのある職員の視点をもったチェックを行うなど、必要に応じて、設備のバリアフリー化などの環境整備を推進する。

# 大分県障がい者活躍推進計画

令和2年4月策定(令和5年3月一部改定)

## 1 計画の目的

障がいのある職員一人ひとりが、職務において、その障がい特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できるよう、大分県知事部局において実施する障がいのある職員の活躍推進のための今後の取組を「大分県障がい者活躍推進計画」として策定するもの

## 2 計画の位置づけ

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)(以下、法という)第7条の3第1項で地方公共団体の任命権者が定めることとされている「障害者活躍推進計画」

## 3 計画期間

令和2年度から令和6年度末までの5年間(3年間で中間見直し)

## 4 取り組むべき課題

- 本県知事部局の障がい者雇用率は、これまで法定雇用率を上回って推移してきたが、民間の事業主に率先して障がい者雇用を推進する立場から、さらなる雇用率の向上を目指して取り組む必要がある。
- 障がいの特性は様々であるため、その特性に応じて、本人が職務において能力を十分に発揮できるための環境の整備や、周囲のサポート体制の充実が必要である。

## 5 目標

- 障がい者の積極的な採用と職場定着への支援により、障がい者雇用率を向上させ、長期的には、全国上位の障がい者雇用率を目指す。
- 本計画期間においては、令和6年度の障がい者雇用率**2.80%**を目指す。(令和元年度:2.64%)

(参考)法定雇用率:**2.8%(令和6年度)**

## 6 具体的な取組

### (1)障がいのある職員を支援する体制整備

#### ①計画の推進体制の整備

- 本計画に基づく取組の推進体制として、「障がい者雇用推進チーム」を令和2年度中に設置し、本チームにより計画に基づく取組の進捗状況を**点検するとともに、点検結果を踏まえた必要な取組について検討を行う。**

## ②障害者雇用推進者の選任

- ・大分県知事部局における障がい者雇用に関する責任者として「障害者雇用推進者」に総務部人事課長を選任する。

## ③障害者職業生活相談員の選任

- ・5人以上の障がいのある職員が在籍する所属に「障害者職業生活相談員」を選任する。
- ・「障害者職業生活相談員」は、所属内の障がいのある職員それぞれの特性の理解に努め、相談に積極的に応じるとともに、職場環境の整備を図る。
- ・「障害者職業生活相談員」に選任された者は、国が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。

## ④職場支援員による定着支援

- ・障がい者を対象とした職員採用選考による新採用職員等の職場定着を支援するため、人事課に職場支援員を2名配置し、障がいのある職員及び配置先所属関係者に対する定期相談等を実施し、必要に応じて庁内外の関係機関と連携・協力を図りながら支援を行うなど、サポート体制の充実を図る。

## ⑤多様な相談先の確保

- ・配置先所属においては、所属長・統括推進員等が障がいのある職員に対する必要な配慮や支援等について積極的に相談に応じるとともに、班総括及び同僚職員も、業務遂行について気軽に相談できる環境づくりに努める。
- ・障がいのある職員や支援にあたる職員が所属以外に相談できる窓口として、人事課に相談窓口を設けるとともに、活用について職員に周知する。
- ・一般健康相談やこころの健康相談、特別相談員による相談など随時相談を受け付ける窓口を引き続き設けるとともに、活用について職員に周知する。

## ⑥外部の就労関係機関等との連携(※)

- ・外部の就労支援関係機関(障害者就業・生活支援センター、大分障害者職業センター、大分公共職業安定所等)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理の上、関係者間で共有する。

## ⑦周囲の職員の理解促進

- ・「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催するなど、障害者職業生活相談員以外の職員に対しても広く研修を実施するとともに、階層別の職員研修においても障がい者に対する理解、合理的配慮に関する講座を実施する。
- ・各種障がいの特性や支援方法等についてまとめた職場対応マニュアルを整備し、障がい者を対象とした職員採用選考による新採用職員の配置先所属等必要な職場に配付する。

## (2)障がいのある職員が従事する職務の選定・創出

---

### ①職場への配置

- ・本人の希望や障がいの特性、利用可能な通勤手段等をできるだけ踏まえた上で、能力を発揮できる職場への配置を行う。
- ・配置に当たっては、本人の要望に応じて、可能な範囲で就労支援機器の導入などを行う。
- ・安全衛生委員会による職場巡視に当たり、障がいのある職員の視点をもったチェックを行うなど、必要に応じて、設備のバリアフリー化などの環境整備を推進する。

### ②職務の選定・創出(※)

- ・現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、職務整理表やアンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

## (3)職員採用及び採用後の人事管理

---

### ①職員の募集・採用

- ・障がい者を対象とした職員採用選考を実施し、障がい者の積極的な採用に努める。
- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定した採用募集を行わない。
- ・自力での通勤や介助者なしでの職務遂行などの不適切な条件を付した採用募集を行わない。
- ・試験会場への手話通訳者の配置など、受験者の要望を踏まえた配慮に努める。
- ・企業等の一般就労に向けた職業能力の向上等を図るため、県庁内の所属で実習を行った後、会計年度任用職員として採用する「障がい者職場実習推進事業」の実施所属の拡大等により、知的障がい者や精神障がい者の積極的な採用に努める。(※)

### ②適切な人事管理

- ・障がい者を対象とした職員採用選考による新採用職員に対し、意向調査書(就労パスポート)を採用前に提出してもらい、この内容に基づき、職場配置や仕事内容、職場環境整備等の検討を行うとともに、採用後も就労パスポートを必要な範囲で情報共有し、職場定着支援のために活用する。
- ・就労パスポートは、採用後に障がいをもつこととなった職員など新採用職員以外の障がいのある職員に対する支援についても、必要に応じて活用する。
- ・所属長及び統括推進員等による定期的な個別面談の実施により、業務の遂行状況や体調等を把握するとともに、職員からの相談に積極的に応じる。

- ・採用後に障がいをもつこととなった職員も含め、病気休暇・休職からの職務復帰に当たっては、試し出勤の実施(精神疾患の場合)など、円滑な復帰を支援する。

### ③柔軟な働き方への配慮

- ・障がいのある職員のための時差通勤制度や休憩時間の弾力運用などを引き続き実施し、柔軟な働き方に配慮する。
- ・一般の職員も含め、在宅勤務の実施や、超過勤務の縮減、年次有給休暇の計画的な取得促進など、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりに努める。

### ④キャリア形成

- ・中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、**人事評価の結果やキャリアプランを活用した能力開発を支援する。**
- ・県庁での職務経験を活かし、民間企業への就労・定着につながるよう、外部の就労支援機関と連携しながら支援する。(※)

### ⑤庁内における物品等の調達

- ・「大分県障がい者優先調達推進方針」に基づき、障がい者就労施設等への物品や役務の発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

#### 注釈

本計画は任用形態に関わらず、県知事部局に在籍する全職員を対象とする(会計年度任用職員や臨時職員も含む)。ただし、特に障がい者県庁職場実習事業により採用された**会計年度任用職員**に関する取組には(※)と記載している。また、本計画の対象となる障がい者とは、法第2条第1号における「障害者」である。ただし、障がい者雇用率の算定については、法第40条に基づく障害者任免状況通報書における実雇用率とし、対象は法第2条第2号の身体障害者、法第2条第4号の知的障害者及び精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者である。また、職員採用選考については募集時に定める受験資格による。