

## 障害者活躍推進計画の実施状況について

令和 8 年 6 月

和歌山県障害者活躍推進計画の令和 7 年度の実施状況について公表する。

### (1) 継続的な障害者雇用の推進

令和 7 年 6 月 1 日時点の本県の実雇用率は 3.09%となっており、令和 6 年同時期(3.05%)から 0.04 ポイント、令和 5 年同時期(2.84%)から 0.25 ポイント改善し、法定雇用率(2.8%)を上回った。民間の事業主に対して率先垂範する立場から、今後も継続的な雇用に取り組んでいく。

なお、令和 6 年 4 月 1 日には正規職員 3 名、非常勤職員 5 名、知的障害者雇用非常勤職員 5 名を採用し、令和 7 年 4 月 1 日には正規職員 3 名、非常勤職員 6 名、知的障害者雇用非常勤職員 3 名を新たに採用した。

### (2) 職場環境の改善に向けた取組及び庁内相談体制の整備

令和元年 6 月より、5 人以上の障害者が勤務する事業所において設置が義務付けられている「障害者職業生活相談員」に人事課職員を選任し、選任予定の職員に、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受講させ、適切な対応がとれるよう相談体制を整えている。

また、令和 2 年 4 月より、庁内の相談窓口として専門員の「障害者職業生活相談支援員」を選任し、障害者である職員本人や、職場の支援担当者等が相談できる窓口を人事課に設置している。

そして、障害者職業生活相談員である人事課の職員と上記相談支援員が、新規採用職員を中心に、面談を実施するとともに、職場の環境整備についてアドバイスをを行い、積極的に障害者の働きやすい職場環境整備に努め、定着率の向上につなげている。

さらに、令和 3 年 4 月からは、上記相談支援員の勤務日数を週 1 日から週 2 日とし、十分な面談時間の確保と質の向上に寄与している。

### (3) 職員の障害に関する理解促進・啓発のための取組

職員が障害のある方と一緒に働く経験を持ち、障害者雇用に関する理解を深めることを目的に、特別支援学校の生徒を対象とした県庁インターンシップを毎年継続して実施しており、令和 6 年度は支援学校から生徒 3 名を受け入れ、令和 7 年度は支援学校から生徒 8 名を受け入れた。

また、職員の障害に関する理解促進・啓発のため、令和 7 年度は所属長の職にある職員を対象に、「障害者雇用に関する管理者研修」を開催し、職場の障害者雇用に対する理解

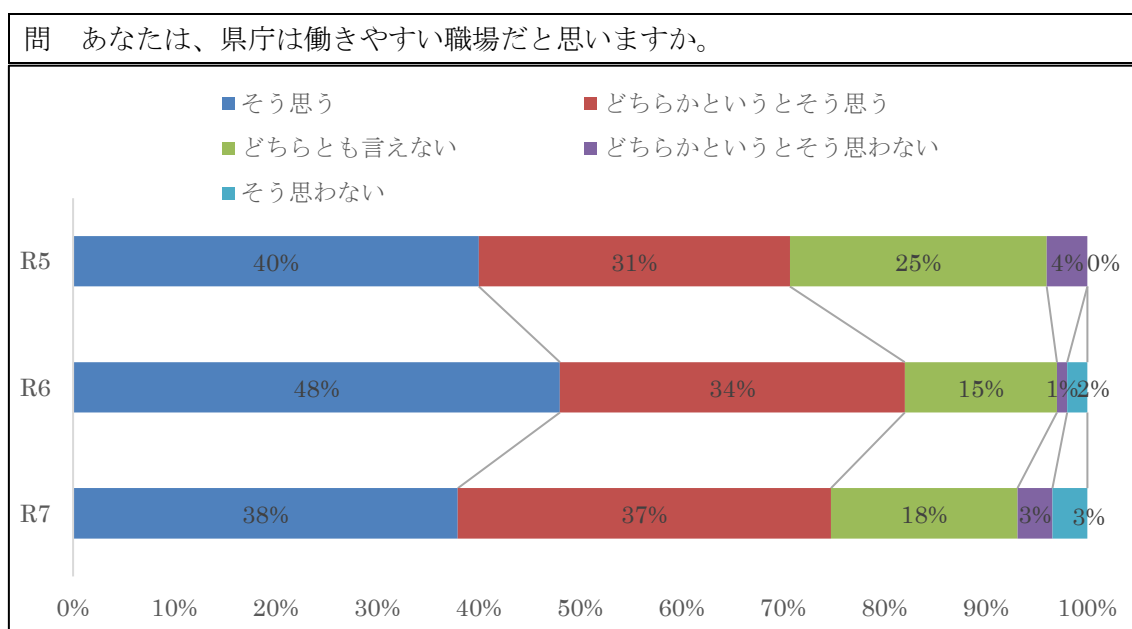
促進を図っている。

#### (4) 働きやすい職場環境整備に向けたアンケート実施の結果について

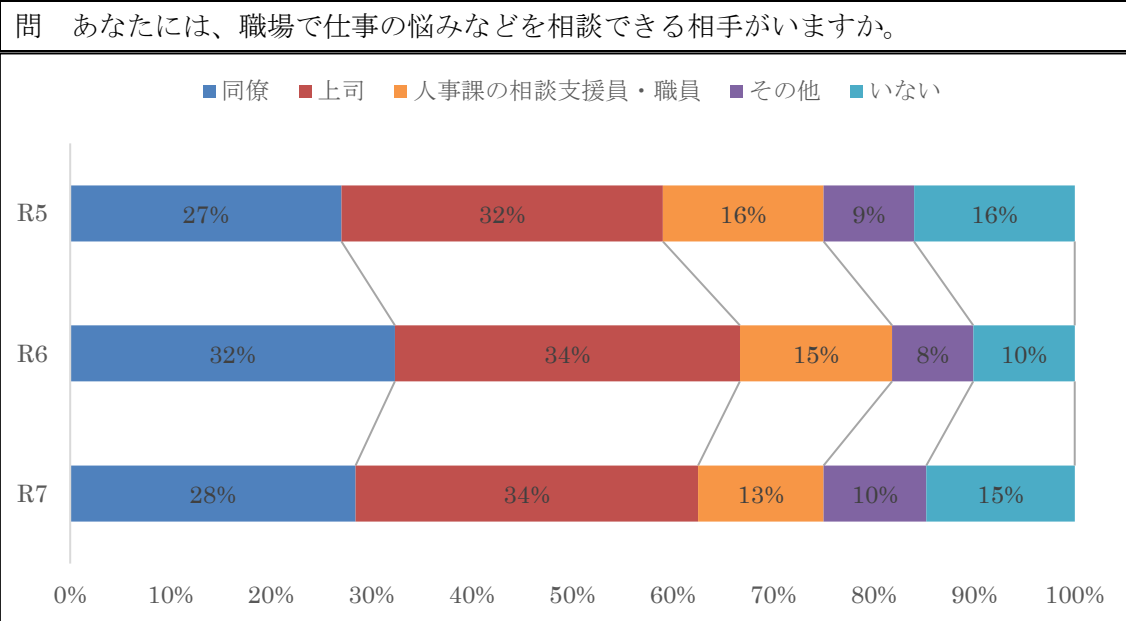
令和 7 年 10 月に障害を持つ職員を対象にアンケートを実施。110 名の対象に対し 89 名からの回答が得られた（回答率 80.9%）。職場や仕事に関するアンケートに対する回答の集計は以下のとおり。

##### ・アンケート実施時期及び回答率

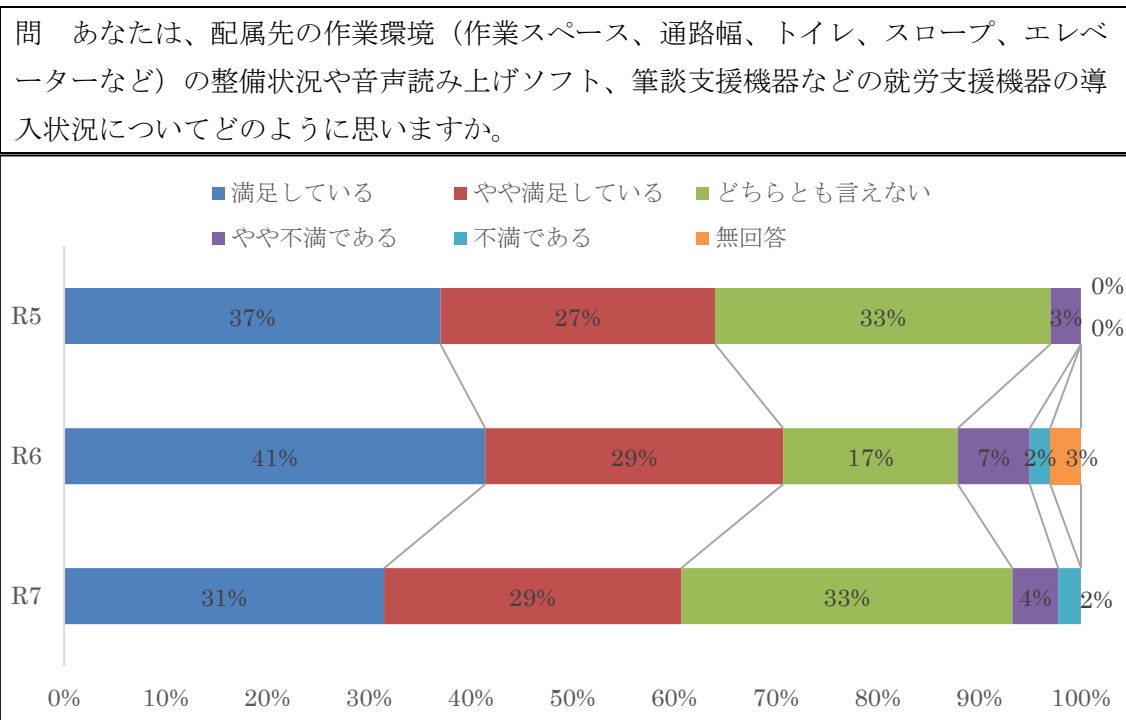
|                  |                            |
|------------------|----------------------------|
| R5…令和 5 年 9 月実施  | 対象 90 名、回答 75 名、回答率 83.3%  |
| R6…令和 6 年 10 月実施 | 対象 105 名、回答 88 名、回答率 83.8% |
| R7…令和 7 年 10 月実施 | 対象 110 名、回答 89 名、回答率 80.9% |



「そう思わない」「どちらかというと思わない」と答えた職員の主な理由として、事務的な業務が少ないと感じることや、障害への配慮不足、病休取得のしづらさ、不要業務への対応負担に関する項目が挙げた。

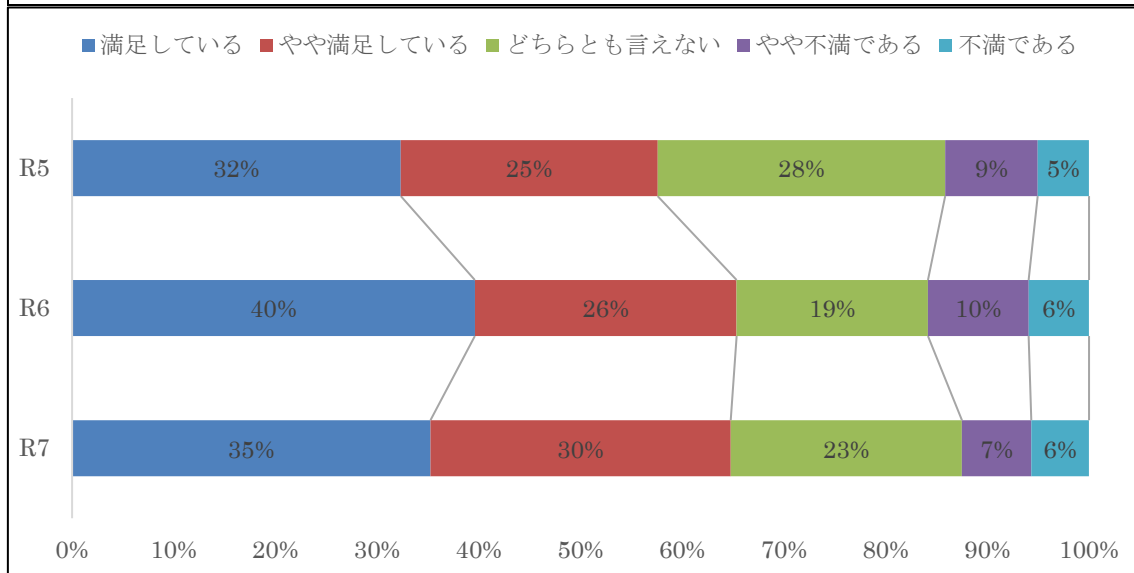


「いない」と回答した人達に対して、「職場で仕事の悩みなどを相談できる相手にはどのような方が望ましいですか」と追加で質問したところ、上司・同僚・人事課の相談員・家族という意見も見られた。



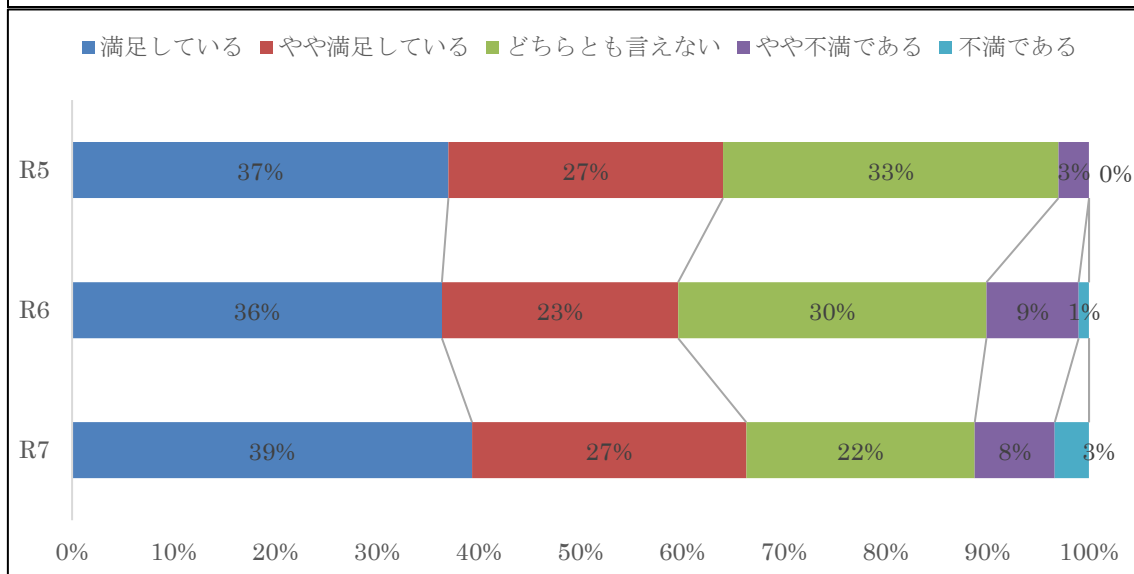
「不満である」「やや不満である」と答えた職員の主な理由として、オストメイト対応のトイレの不足や作業スペースが狭い等の意見が挙がった。

問 あなたは、県庁における人事異動での配慮や休暇制度、勤務時間に関する制度について、どのように思いますか。



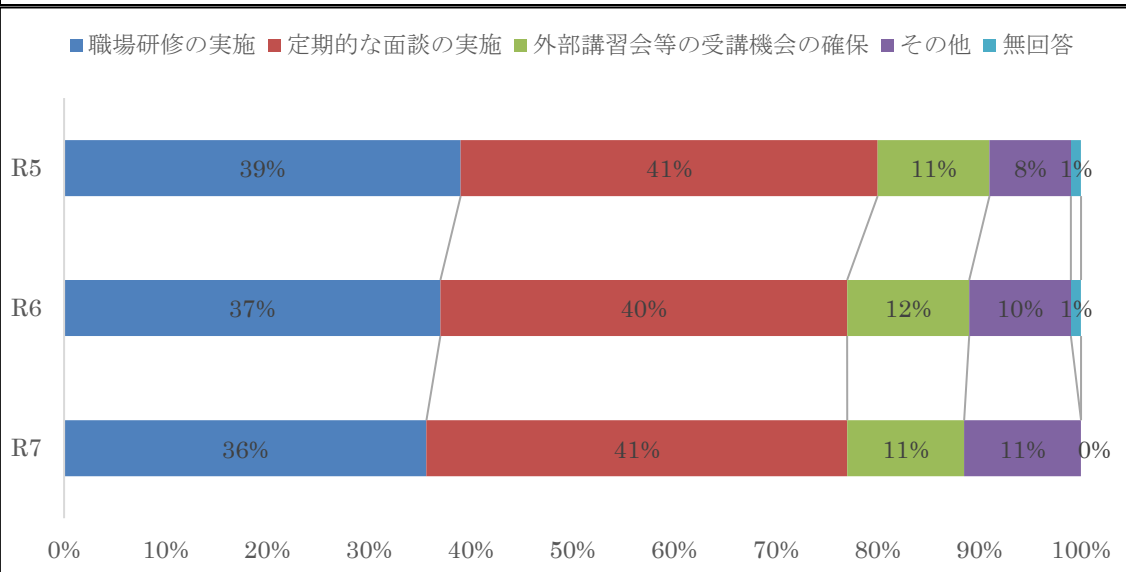
「不満である」「やや不満である」と答えた理由の主なものとして、障害の特性に合わせた休暇や勤務形態の整備の希望、人事異動や事務分担変更の際の配慮等に関する理由が挙げられた。

問 あなたは、職場の障害に対する理解の状況について、どのように思いますか。



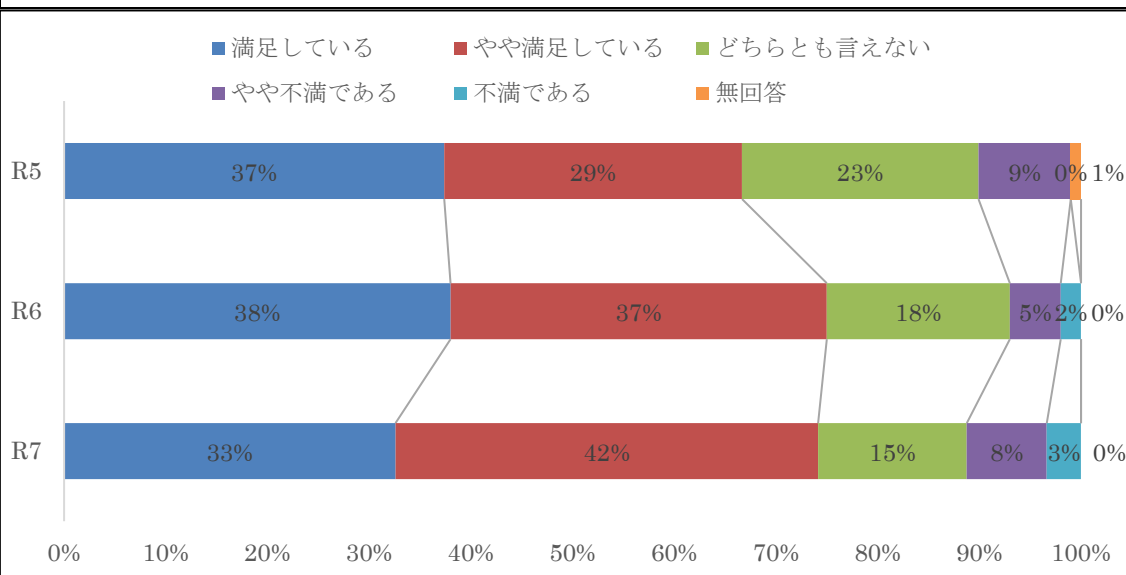
「不満である」「やや不満である」と答えた理由の主なものとして、障害の種別や程度等によって、周囲の理解や協力を得にくい場合があるという理由が挙げられた。

問 職場の障害に関する理解を進めるために必要なことは何だと思いますか。



職場の障害に関する理解を進めるために必要なこととして、障害者のある職員と実際に話し合い、一人一人が必要としている支援について理解し行動することが重要であるという意見が挙げられた。

問 あなたの担当業務の満足感について教えてください。



「不満である」「やや不満である」と答えた理由の主なものとして、業務内容や業務量について、自身の希望や能力が十分に活かされていない、業務量が安定していない等の意見が挙げられた。

#### (4) 総括

本計画の数値目標の一つである実雇用率については、令和7年6月時点で3.09%となり、法定雇用率の2.8%を上回ったが、地方公共団体の法定雇用率は令和6年4月に2.8%に上げられ、令和8年7月には3.0%への上げが予定されており、今後も本県の実雇用率の上げに注力していく必要がある。

また、アンケート調査については、職場環境の満足度、職場の障害に関する理解の状況、職務内容の満足度において「満足している」「やや満足している」と回答する職員の割合を「80%以上」にすることを目標としているが、いずれの項目においても80%を下回った。

引き続き専門員や関係課室が支援団体等と連携し、相談体制を充実させるとともに、研修等により障害に関する知識・理解を深め、面談以外にも意見交換できる場を増やしていくことで定着率の向上に努め、どのような障害を持った職員にとっても働きやすい職場環境の整備を目指し、より一層励んでいく。