

和歌山県障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

和歌山県知事

和歌山県障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）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。以下「障害者雇用促進法」という。）第7条の3に基づき、和歌山県知事が作成する障害者活躍推進計画である。

1. 計画の趣旨

平成30年に、国及び地方公共団体の機関の多くにおいて、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、本県においても障害者雇用率について再調査を実施したところ、本来対象とすべきでない職員を算入していたことが判明し、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなった。

障害者雇用を進める上では、同一の職場に長期に定着することだけを目指すのではなく、障害者一人一人が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すとともに、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要となる。

これらも踏まえ、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者活躍推進計画を作成する。

2. 計画の期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和5年3月31日までの3年間とする。

なお、計画期間内においても、毎年度の取組の実施状況等を把握・検証し、それらを踏まえた必要な対策の実施等を行うものとする。

3. 計画の推進体制

本計画は、和歌山県知事を任命権者とする知事部局及び労働委員会事務局の職員（非常勤職員を含む。）を対象としており、計画の着実な推進のため、障害者雇用促進法第78条により選任された障害者雇用推進者をはじめ、以下の関係課室等が一体となって取り組む。

なお、必要に応じ、他の関係課室等にも協力を求めることとする。

【関係課室等】

人事課、職員厚生室、管財課、障害福祉課、労働政策課、職員労働組合

4. 計画の公表について

計画を作成し、又は変更したときは、ホームページへの掲載により、公表する。

また、目標の達成に向けて、職員全体で取り組むため、計画の公表に際し、職員に向けた通知やイントラネットへの掲載等により、適時・適切に周知を行う。

5. 計画に基づく取組の実施状況の公表について

本計画に基づく取組の実施状況（以下「実施状況」という。）については、ホームページへの掲載により毎年公表する。

また、計画の公表時と同様に、実施状況の公表に際しても、職員に向けた通知やイントラネットへの掲載等により適時・適切に周知を行う。

6. 状況把握と課題

(1) 法定雇用率の達成状況

本県では平成 20 年度から、身体障害者を対象とした職員採用試験を実施してきた。

令和元年度からは、受験資格を変更し、知的障害者、精神障害者も含め受験可能とするように対象を拡大した。

また、非常勤職員についても、平成 20 年度から知的障害者を対象とした非常勤職員採用試験を実施しており、平成 29 年度からは、身体障害者を対象とした事務補助職員採用試験を実施、令和元年度からは、受験資格を変更し、知的障害者、精神障害者も含め受験可能とするように対象を拡大し、障害者雇用の推進に取り組んできた。

しかしながら、令和元年 6 月 1 日現在の本県の実雇用率は 2.04%となっており、法定雇用率は未達成の状況にある。

早期に法定雇用率を達成することは勿論のことだが、法定雇用率の達成に留まらず、引き続き障害者雇用を進めていくことが必要である。

(2) 職員アンケート調査の実施結果について

状況把握と課題抽出のため、障害者である職員を対象に働きやすい職場環境整備に向けたアンケート調査（以下、「アンケート調査」という。）を実施した。

主な調査項目と結果については次のとおりである。

問 あなたは、県庁は働きやすい職場だと思いますか。

- そう思う
- どちらかというと思う
- どちらとも言えない
- どちらかというと思わない
- そう思わない



「そう思わない」「どちらかというと思わない」と答えた職員的主要理由として、職場環境や働き方、通勤手段確保の困難さに関する項目が挙げられた。

問 あなたには、職場で仕事の悩みなどを相談できる相手がありますか。

- 同僚
- 上司
- その他
- いない



悩みなどを相談できる相手が「いない」と答えた職員への追加質問で、相談相手として望ましいと考える相手には「上司」と答える職員の割合が半数以上を占め、その他の意見で、相談窓口として専門員の設置を望む意見が挙げられた。

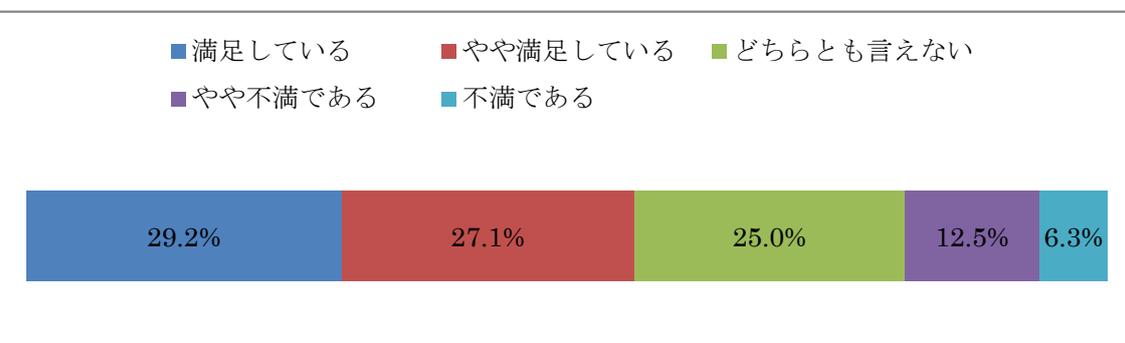
問 あなたは、配属先の作業環境（作業スペース、通路幅、トイレ、スロープ、エレベーターなど）の整備状況や音声読み上げソフト、筆談支援機器などの就労支援機器の導入状況についてどのように思いますか。

- 満足している
- やや満足している
- どちらとも言えない
- やや不満である
- 不満である



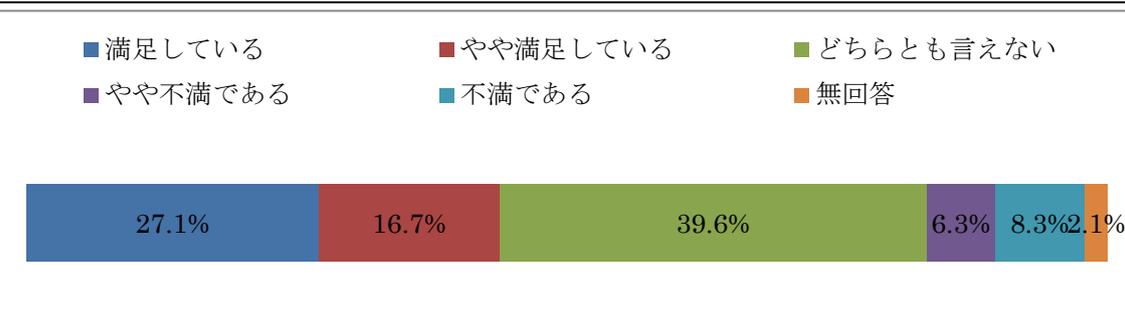
「不満である」「やや不満である」と答えた職員的主要理由として、設備の配置が十分でない、設備があることが周知されていない等の他、作業環境の改善に関する相談先がわからないといった意見が挙げられた。

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。



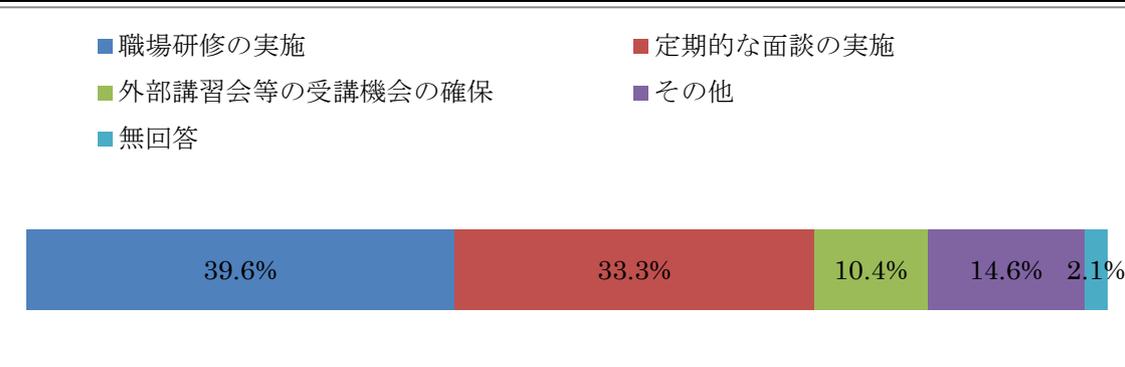
「不満である」「やや不満である」と答えた理由の主なものとして、障害の特性に合わせた休暇や勤務形態の整備の希望、人事異動や事務分担変更の際の配慮等に関する理由が挙げられた。

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。



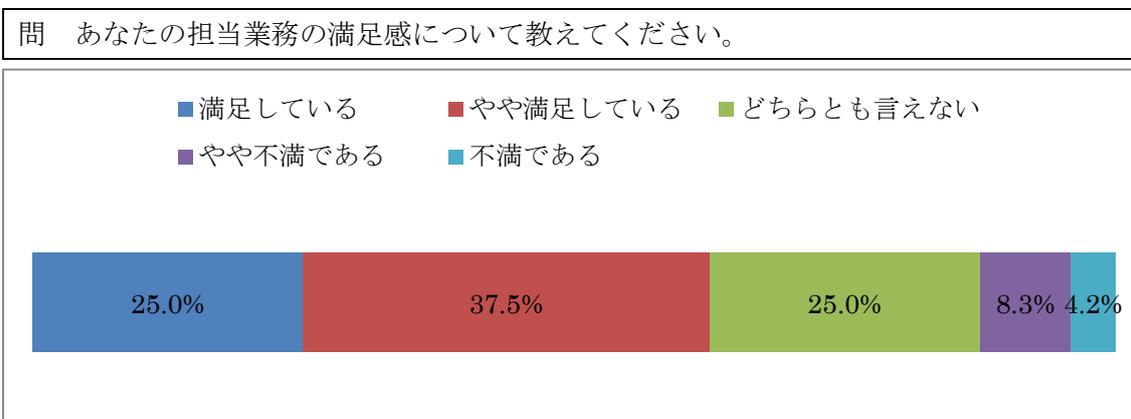
「不満である」「やや不満である」と答えた理由の主なものとして、障害の種別や程度等によって、周囲の理解や協力を得にくい場合があるという理由が大半を占めた。

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えますか。



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、研修等により障害に関する知識の習得が必要であるとの意見に加え、障害者である職員と実際に話し合い、本人が必要

としている支援等について理解することが重要であるという意見が多く挙げられた。



「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等の項目が挙げられた。

7. 障害者活躍推進に向けた取組

(1) 継続的な障害者雇用の推進

令和元年6月1日現在の本県の実雇用率は2.04%となっており、法定雇用率は未達成の状況にあるため、民間の事業主に対して率先垂範する立場から法定雇用率の早期達成に留まらず、継続的な雇用に取り組んでいく。

また、ステップアップ制度等の多様な任用形態についても、採用後のキャリア形成なども見据え、制度導入の検討を進めていく。

なお、募集・採用に当たっては、「特定の障害を排除し、又特定の障害に限定する。」「自力で通勤できることといった条件を設定する。」「介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。」「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。」「特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。」といった不適切な取り扱いを行わない。

(2) 職場環境の改善に向けた取組

障害者である職員からの要望を踏まえ、必要に応じ執務室、福利厚生施設等の整備や就労支援機器の導入の検討を行う。

さらに、職場における日頃の声掛けや、人事評価時等の定期的な面談等を通じて、適時、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じていく。

なお、措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

また、勤務時間等の制度面においても、時差勤務制度、在宅勤務制度の導入など柔軟

な勤務形態を取得できるよう制度整備を進めていく。

(3) 庁内相談体制の整備

アンケート調査の結果、各職場における相談しやすい環境整備が重要であるとの意見が多く挙げられたことから、障害者である職員の日常の業務や職業生活に関する身近な悩み等に関する相談窓口には各職場の副課長等を位置付け、各職場における相談体制を明確にする。

また、同様に相談窓口として専門員の設置を望む意見も挙げられたことから、庁内の相談体制として「障害者職業生活相談員」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する。

なお、障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、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る。

加えて、採用や人事異動により、新たに障害者である職員が配属される職場には、本人の希望を確認し、了解を得た上で、障害特性や必要な配慮についての情報を事前に共有し、必要に応じ外部の関係機関と連携体制を構築し、適切な支援や配慮を切れ目なく講じていくようにする。

(4) 職員の障害に関する理解促進・啓発のための取組

職員の障害に関する理解促進・啓発のため、障害理解に関する研修を職員全員が受講できるよう、毎年継続して研修を開催する。

また、アンケート調査の結果、研修等により障害に関する知識の習得が必要であるとの意見に加え、障害者である職員と実際に話し合い、本人が必要としている支援等について理解することが重要であるという意見が多く挙げられたことを踏まえ、職場単位においても、職場研修時等、定期的に意見交換できる機会を確保し、障害に関する知識や、必要な配慮について理解定着を図っていく。

さらに、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、障害のある方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する。

(5) 職務内容の満足度向上のための取組

アンケート調査の結果、業務内容や業務量について、希望や能力が十分に活かされていない等の項目が挙げられたことを踏まえ、職場における日頃の声掛けや、人事評価時等の定期的な面談等を通じ、必要な配慮や本人の希望等を把握し、適切な事務分担や遂行可能業務の開拓を行っていく。

また、障害者である職員への適切な支援や配慮の実施、職務内容や業務量の継続的な見

直しにより職務内容の満足度向上に繋げていく。

(6) その他の取組

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号。）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進するため、庁内に制度周知を行い、法の趣旨に則り必要となる予算確保と積極的な制度利用を促していく。

8. 障害者活躍推進に向けた数値目標

障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第 198 号。）に基づき、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する現状等を把握・分析し、改善すべき課題について、次のとおり数値目標を設定する。

なお、数値目標の達成状況の把握・進捗管理を行うため、毎年 6 月 1 日時点で在籍している障害者である職員を対象にアンケート調査を実施する。

(1) 法定雇用率の達成状況

早期に法定雇用率を達成し、令和 4 年 6 月 1 日時点で実雇用率 2.60%以上にする。

(2) 職場環境の満足度

アンケート調査の職場環境に関する項目で「満足している」「やや満足している」と回答する職員を令和 4 年度までに「80%以上」にする。

(3) 職場の障害に関する理解の状況

アンケート調査の職場の障害に関する理解に関する項目で「満足している」「やや満足している」と回答する職員を令和 4 年度までに「80%以上」にする。

また、障害のある方を対象とした県庁インターンシップを毎年実施し、令和 4 年度末までに累計の実施所属数を 15 所属以上にする。

(4) 職務内容の満足度

アンケート調査の職務内容に関する項目で「満足している」「やや満足している」と回答する職員を令和 4 年度までに「80%以上」にする。