

島根県障がい者活躍推進計画

～ 障がいのある職員が、障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、働きやすく、やりがいを感じることができる職場を目指して ～

令和2年3月策定

令和5年4月改定

島 根 県

目 次

I 基本的な事項

1. 計画策定の趣旨
2. 計画の期間

II 目指す姿と目標

1. 目指す姿
2. 目標

III 具体的な取り組み

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備
 - (1) 組織面
 - (2) 人材面
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
 - (1) 職務環境
 - (2) 募集・採用
 - (3) 多様な働き方
 - (4) キャリア形成
 - (5) その他の人事管理
4. その他

I 基本的な事項

1. 計画策定の趣旨

障がい者雇用について、島根県では、昭和 63 年に第 1 回目の身体障がい者を対象とした採用試験を実施し、以降継続して採用試験を実施してきました。また、平成 30 年には「知的障がい者」、「精神障がい者」を新たに対象に加えた採用試験を実施するなど、障がい者の雇用拡大に努めているところです。

一方で、平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上があり、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りました。本県においても、雇用率の算定誤りにより法定雇用率を下回ることとなりました。

これらを受け、公務部門においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められる一方で、障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進するため、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）による改正後の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 項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、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に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成することとされ、本県においても、令和 2 年 3 月に「島根県障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）」を策定しました。

今回の改正では、法定雇用率達成を引き続き維持するとともに、計画策定から 3 年間の実績、課題を踏まえて、より障がいのある職員の定着・活躍に向けた取組を推進することで、障がいのある職員を含めた、県職員一人ひとりにとって働きやすい職場づくり、そして障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮できる職場を目指します。

2. 計画の期間

令和 5 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 3 年間

II 目指す姿と目標

1. 目指す姿

障がいのある職員が、障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、働きやすく、やりがいを感じることができる職場

さらに、こうした職場は、同じ職場で働く、障がいのない職員にとっても働きやすい職場であることを職員全員が認識し、お互いに理解・協力することができる職場

2. 目標

職員向けアンケートの実施等により、現状を把握し、課題分析を行いました。その結果として、働きやすく、やりがいを感じることができる職場を実現するため、次のとおり目標を設定します。

| 項目 | 目標 | 現状及び評価方法等 |
|------------------------------|---|--|
| 1 採用に関する目標 | 実雇用率が当該年6月1日時点の法定雇用率(※1)以上 | 現状(令和4年6月1日時点): 実雇用率 2.61% (法定雇用率 2.6%) 評価方法: 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理 |
| 2 定着に関する目標 | 3年以内の離職者ゼロ(※2) | 評価方法: 毎年の任免状況通報の時期に定着状況を把握・進捗管理 |
| 3 満足度、ワーク・エンゲージメント(※3)に関する目標 | 働きやすさ指数(※4): 88.3%を上回る やりがい指数(※4): 44.2%を上回る | 現状(令和4年2月時点): 働きやすさ(満足、やや満足) 75.5% やりがい(強く感じる、かなり感じる) 38.7% 評価方法: 毎年2月に対象者に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理 |

※1 法定雇用率: 令和5年度においては2.6%。令和6年4月1日より3.0%に引き上げ。ただし、経過措置として令和8年6月30日までは2.8%。

- ※2 3年以内の離職者ゼロ:計画策定の令和2年4月以降に採用された者を対象とする。なお、ワークセンターに勤務しながら特定の期間内に一般就労することを目指している職員が一般就労を理由として離職した場合など、本人の個人的な都合や家族の事情による場合等、不本意な離職でない場合は離職者に含めない。
- ※3 ワーク・エンゲージメント:仕事への積極的関与の状態で、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」、「仕事に熱心に取り組んでいる」、「仕事から活力を得ていきいきとしている」の3つが揃った状態。
- ※4 計画開始年度(令和2年度)以降、最も高い指数(90.0%を上回る場合は90.0%)を基準とする。

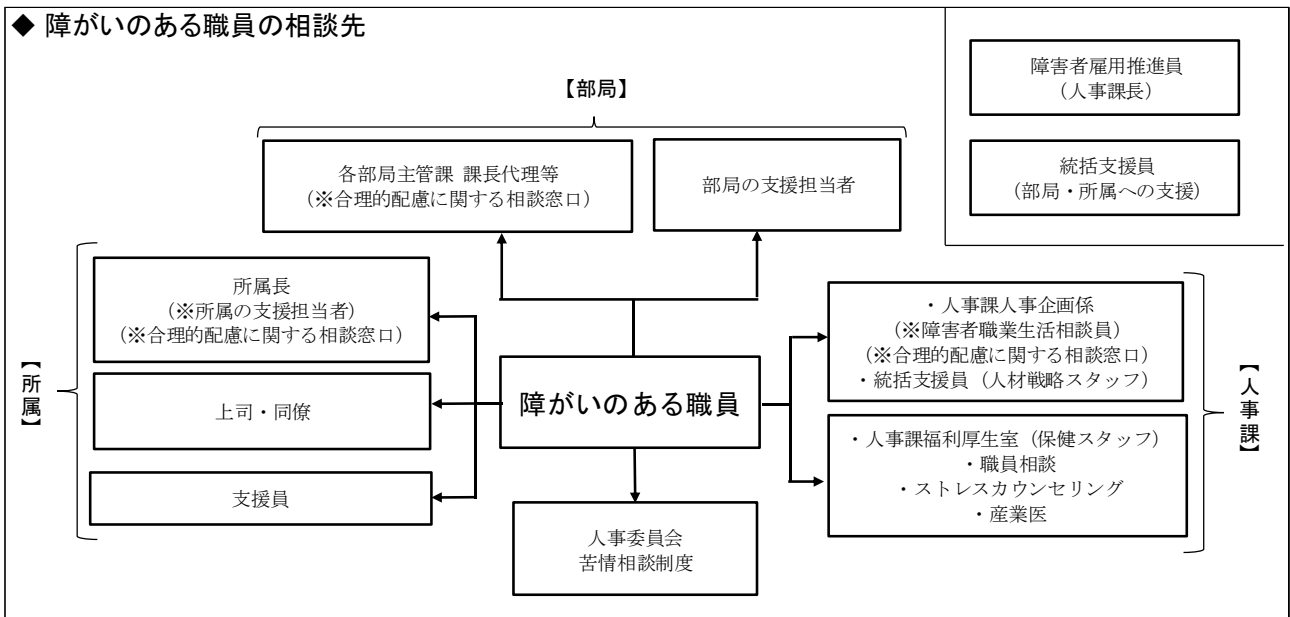
Ⅲ 具体的な取り組み

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備

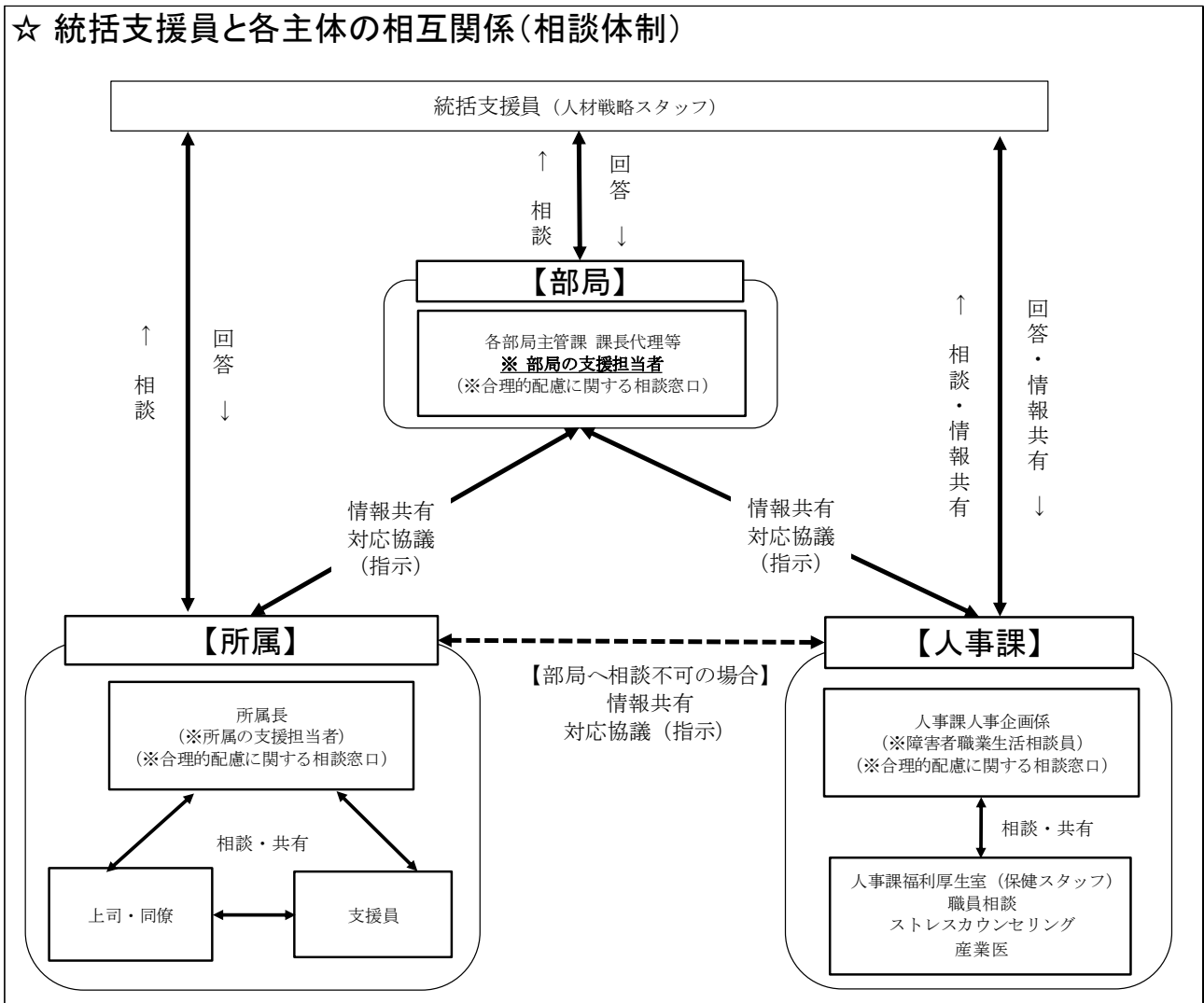
(1) 組織面

- ① 障害者雇用推進者として人事課長を選任します。
- ② 障がい者雇用の推進及び計画の実施状況の点検・見直しを行うため、島根県障がい者活躍推進関係機関協議会(総務部人事課、健康福祉部障がい福祉課、商工労働部雇用政策課、病院局、教育委員会、警察本部等)で協議・検討を行います。また、必要に応じて、外部関係機関(島根労働局、障がい者支援機関等)とも協議を行います。
- ③ 各所属に支援担当者(所属長)を、各部局(主管課)に当該部局の支援担当者を選任するほか、人事課に統括支援員を配置し、障がい者本人やその上司、支援担当者などが相談しやすい体制を整備します。
- ④ 部内・所属内の相談窓口や所属外の相談窓口について、職員に周知するとともに、計画の趣旨・内容についても併せて周知します。
- ⑤ 所属での支援担当者による相談のほか、各種相談先(障害者職業生活相談員、合理的配慮に関する相談窓口、統括支援員による職員・所属相談、人事課福利厚生室における職員相談ほか)の情報共有や、必要に応じて支援員を配置します。

◆ 障がいのある職員の相談先



☆ 統括支援員と各主体の相互関係(相談体制)



(2) 人材面

- ① 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、島根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研修の一環として受講させます。
- ② 障がいのある職員が配属されている所属を中心に、島根労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります。
- ③ 障がいのある職員が安定して働き続けるためには、職場において上司・同僚がその人の障がい特性などについて理解し、共に働く上で必要な配慮を行うことが重要であることから、障がいに対する理解を促進するための研修会を実施します。要望のある所属に対しては、統括支援員による所属内研修を実施します。また、新規採用職員研修や管理職向け研修などの階層別研修においても障がい理解に関する内容を実施します。特に、支援担当者や支援員に対しては、障がい特性の理解や知識向上のため、専門的な研修を実施するなど意識及び知識の向上に努めます。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、各部局に対するヒアリング等を実施し、職務の選定（既存業務の切り出し等）及び創出（定型的業務の集中化等）について検討を行います。
- (2) 所属支援担当者又は部局支援担当者から障がいのある職員へ定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて職務の選定、業務内容の見直しを行います。

3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- ① 基礎的環境整備として、エレベーター、多目的トイレ、休憩室等は適宜設置済みではありますが、障がい者の要望等も踏まえ、関係所属と情報共有し、洋式トイレの増設など更に利用しやすい環境整備を検討します。

- ② 障がいのある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器（音声読み上げソフト、筆談支援機器等）を購入し、希望する職員に貸し出します。また、障がいの特性から周りの音や視線等が気になる職員に対しては、職場のレイアウト等に配慮します。
- ③ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。
- ④ 新規に採用した障がいのある職員については、面談により必要な配慮等を把握し、その後も障がいのある職員からの要望に応じて、定期的な面談など継続的に必要な措置を講じます。

(2) 募集・採用

- ① 一般職員の募集のほか、事務補助を行う職員や軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した職務の選定や選考方法を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。
- ② 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、手話通訳者の配置（聴覚障がい）、点字又は拡大文字による試験問題（視覚障がい）、作文試験でのパソコン利用（上肢機能障がい等）等の障がい特性への配慮を行います。
- ③ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・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。
- ④ 将来的な「ステップアップの枠組み（非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするもの）」の実施に向け検討します。

(3) 多様な働き方

- ① 令和元年度に導入した「時差出勤勤務制度」の利用を促進します。
- ② 職員がより柔軟な働き方ができるよう、テレワークの拡充を検討します。
- ③ 時間単位の年次有給休暇や私傷病休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- ① 所属支援担当者又は部局支援担当者から障がいのある職員へ面談を行い、本人の将来的なキャリア形成のイメージについて話し合い、人事課とも情報共有します。
- ② 人事課においては、障がいのある職員のキャリアアップに資する人材育成等の制度・仕組みについて検討します。また、人事評価や昇任・昇格をはじめとした処遇・任用制度についても、必要に応じて検討します。
- ③ 本人の希望等も踏まえつつ、自治研修所などの関係機関と連携しながら、研修受講に必要な合理的配慮を検討し、教育訓練の場を提供します。

(5) その他の人事管理

- ① 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- ② 障がいのある職員からの要望を踏まえ、通勤への配慮（勤務地域、駐車場の確保等）を行います。
- ③ 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮等の取組を行います。
- ④ 本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート（※1）」や「ナビゲーションブック（※2）」などを活用し、職場定着に努めます。
※1 障がい者が働く上での自身の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール
※2 発達障がい者が、自らの特徴やセールスポイント、障がい特性、職業上の課題、事業所に配慮を依頼すること等を取りまとめて、自らの特徴等を事業主や支援機関に説明する際に活用するツール
- ⑤ 本人の希望を踏まえつつ、必要に応じて外部の専門機関や関係機関との連携を図り、情報共有や支援会議等を行います。
- ⑥ 障がいの有無に関わらず、全ての職員を対象にアンケートを実施し、仕事の状況や職場環境等について確認を行います。
- ⑦ 障がいのある職員が異動する際には、本人の意向に配慮した上で障がい特性等の引継ぎを行うなど、円滑な異動体制の構築を検討します。

4. その他

- (1) 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。
- (2) 県では、法律が施行された平成 25 年度から障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度当初に調達目標額を設定しています。引き続き、全庁で調達先、物品内容等の情報を共有すること等により、調達目標を達成することを目指します。
- (3) 障害者就労施設等の工賃向上のため、障害者就労支援事業所等で制作する物品等を販売する障がい者チャレンジショップ「すまいる」の県民室内への設置、直売会としてマルシェの開催といった県庁舎内における販売の場の提供などを実施します。
- (4) 障がい者雇用及び障害者就労支援事業所に対する発注を推進し、障がい者がいきいきと働ける社会づくりに積極的に取り組んでいる企業を「しまね障がい者就労応援企業」（愛称「しまね ゆめいくカンパニー」）として県が認定し、障がい者の賃金・工賃水準の向上に努めます。

※ 県の認定企業に対する支援

- ・ 県HP等における認定企業の公表、認定企業の取組の紹介
- ・ 県が発注する建設工事、庁舎の清掃・警備業務に係る競争入札参加資格審査の格付けにおける加点
- ・ 表彰制度