

【秋田県知事部局】令和3年度障害者活躍推進計画の取組状況

令和4年9月1日
秋田県総務部人事課

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6項の規定に基づき、秋田県知事部局（以下、「知事部局」という。）における「令和3年度障害者活躍推進計画の取組状況」について、以下のとおり公表します。

1 はじめに

本計画では、障害の有無にかかわらず自らの能力を発揮できるよう、職場内における障害者の活躍を推進するための体制や環境の整備について、その取組内容を定めています。知事部局内での勤務という「職業生活」を通じて、障害を有する方々の社会参加の実現を推進するとともに、より働きやすい職場環境の実現を目指し、計画期間内（令和4年度末まで）において、次の課題の解決を図ります。

【課題】

- (1) 障害者職員と周囲の職員（上司・同僚）が円滑にコミュニケーションしながら、職場環境の改善や、障害者職員の能力に見合った職務内容の選定・配分・創出、職業生活を送る上での支援を合理的配慮の中で具体化していくこと。
- (2) 組織全体で障害特性の理解を深め、意識を共有して取り組むため及び各所属における個別の取組みを支援するための体制強化・人材育成を行うこと。

2 目標に対する達成度について

(1) 採用に関する目標（障害者である職員の任免状況）

法第40条第1項の規定に基づき、厚生労働大臣に通報した障害者である職員の任免状況は、次のとおりです【同条第2項の規定に基づく「障害者である職員の任免状況」の公表】。

時点	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数【①】	障害者の数【②】	実雇用率【③（②/①）】	目標値（法定雇用率）	不足数
令和4年6月1日	3,957.5人	126.5人	3.20%	2.6%	0.0人
【参考：昨年度】 令和3年6月1日	3,965.0人	122.0人	3.08%	2.6%	0.0人

※ 表の①欄の「職員数」とは、職員総数から除外職員数を除いた職員数である。

※ 表の②欄の「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、

1人を2人に相当するものとしてダブルカウントしている。

また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者、短時間職員である精神障害者（通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者、または通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者）については1人を1人としてカウントしている。重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして、0.5カウントとしている。

※ 障害者任免状況通報書の写しについては、本公表とは別に秋田県公式ウェブサイト（美の国あきたネット）にて、掲載予定です。

（2）定着に関する目標

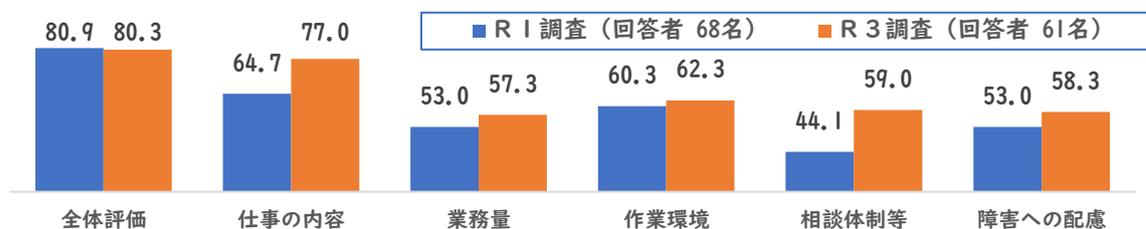
令和3年度新規採用職員（正職員）のうち、障害を有する職員の離職はありません。

また、令和3年度に会計年度任用職員として知事部局の各所属に勤務する障害を有する職員について、不本意な離職者は生じておりません。

（3）満足度に関する目標、キャリア形成に関する目標

障害を有する職員を対象に、仕事内容や業務量・作業環境など、庁内での働きやすさに関するアンケートを令和3年12月に実施し、全体評価について約8割の職員から「やや満足」以上の回答がありました。

● 各アンケート項目で「満足」・「やや満足」と回答した職員の割合（％）



【主な自由意見より】

全体評価・仕事の内容	評価する理由として「業務内容が自分に合う」「職場環境や人間関係が良い」など
業務量	業務量に不満を持つ職員からは「業務量が少ない」との回答が多い
作業環境・障害への配慮	下肢不自由:職場内の動線確保、エレベーター・駐車場利用に対する配慮が必要 精神障害:対人折衝が苦手、複数業務の同時進行が苦手なために配慮が必要 など
相談体制	職場内だけでなく、組織として実効性のある相談体制を敷くことに期待 など

今回のアンケート結果も参考にしながら、現在、令和5年度から始まる第2期計画の策定を進めています。また、キャリア形成に関わる業務量等については、所属判断とのミスマッチがある職員もいるため、第2期計画においては、ミスマッチ解消等、職員のキャリア形成に関する取組みを検討していきます。

3 具体的な取組内容について

令和3年度において、障害者活躍推進計画で定める項目ごとの具体的な取組内容については、以下のとおりです。

（1）障害者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- 令和4年2月に各部長を構成員とする「障害者雇用推進会議」を開催し、計画の取組状況の報告と各部署での情報共有について依頼しました。
- 各所属における効率的な相談内容の記録と引継ぎの手段として情報共有シートを本格的に導入し、各所属に周知を図りました。

② 人材面

- 秋田労働局が主催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」に2名の職員を派遣し、同資格の認定を受けました。【令和4年6月時点で同生活相談員の配置が必要な所属なし】。
- 新規採用職員研修の一環として、障害者への理解と配慮に係る研修項目を設定・実施しました。
- 県、市町村及び地方独立行政法人等の職員を対象に障害者についての理解促進のため、令和3年12月に「障害者理解促進研修会」を障害福祉課と共同開催し、障害を有する職員はもとより、周りの上司・同僚等に対して、本計画の趣旨に係る理解促進と知事部局における障害者雇用の状況に関する説明を行いました。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 知事部局が更なる障害者雇用の受け皿となるよう、会計年度任用職員の更新期に当たって、各所属が障害者に特化した職員募集を検討するよう、人事課からの依頼を发出了しました。

(3) 障害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

- 採用時等において、障害を有する職員の要望を踏まえ、障害特性に配慮した支援設備等による職場環境の整備を行いました。

【令和3年度の具体的な配慮事例】

- ・ 車椅子でも移動しやすいような机の配置、車椅子でも入ることができるような机を設置
- ・ 通勤時は車を利用したいので、庁舎に近い駐車場を手配

- 障害を有する職員について、採用から一定期間（6か月）の経過を目途に、採用時に希望のあった合理的配慮が適切に提供されているか、状況の把握を行いました。

② 募集・採用

- 知事部局正職員の採用試験に当たっては、人事委員会事務局の協力を得て、点字や面接における補助者の同席など、受験者の希望や障害特性に応じた配慮を踏まえた受験が可能となるよう試験準備を行いました。

【令和3年度の具体的な配慮事例】

- ・ 聴覚障害のある受験者のために要約筆記通訳者の配置を配置
- ・ 控え室等に筆談用の筆記用具を手配

③ 働き方

- 障害の有無にかかわらず、職員個々の事情に応じた柔軟な働き方に繋げられるよう、令和2年度から、通年型の時差出勤制度を導入するとともに、さらに障害を有する職員については、さらに柔軟な時間幅を選択できる時差出勤制度を同日から運用させました。

【時差出勤制度】

- ・ 通年型の時差出勤制度：勤務開始を7時30分から9時30分までの30分単位で選択
- ・ 障害者の時差出勤制度：勤務開始を7時30分から10時30分までの30分単位で選択

➤ テレワーク制度の本格導入に向けた検討を令和2年度からスタートし、令和3年度においては、実証実験を拡大しました。

④ キャリア形成

➤ 知事部局内で障害者を会計年度任用職員として雇用する「障害者雇用事業」を継続実施し、33名の雇用を行いました。

⑤ その他の人事管理

➤ 人事異動期における所属長と職員との面談の機会を通じて、障害を有する職員の個別事情を人事課でも把握し、職場環境で配慮が必要な事項や人事異動に当たっての留意事項などを踏まえた措置を対応するよう努めました。

(4) その他

➤ 「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」に基づき、物品購入及び役務提供に関する一般的な契約方式（集中調達機関による購入等）によらない障害者就労施設等への発注件数の拡大を図るため、庁内向けにマニュアルを作成しました。