

障害者活躍推進計画

令和2年3月

青森県（知事部局）

1 趣旨

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正により、国及び地方公共団体は、率先して障害者を雇用する責務が明示されました。併せて、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進めるなど、雇用の質を確保する取組を確実に進めるため、障害者活躍推進計画の作成及び公表が義務付けられたところです。

本県では、障害者の雇用の促進するため、平成8年度から現在まで「身体障害者を対象とした職員採用選考試験」を実施してきました。

また、平成30年度には非常勤事務員の採用試験に障害者枠を設けて、身体障害者を対象に試験を実施し、令和元年度からは知的障害者及び精神障害者も対象にするなど、様々な障害者の雇用に取り組んでいます。

知事部局では、令和元年6月1日現在で法定雇用率を達成していますが、今後も法定雇用率を達成しつつ、障害のある職員がその能力や適性を十分に発揮できるよう、個々の状況に配慮しながら、継続して働くことができる環境づくりを進めていくことを目指して、このたび、障害者活躍推進計画を作成しました。

【参考】青森県（知事部局）の障害者雇用率の状況

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 ②/①	法定雇用率
H29.6.1	3,932.0	88.0	2.21%	2.3%（未達成）
H30.6.1	3,984.5	93.0	2.33%	2.5%（未達成）
R元.6.1	3,932.0	102.5	2.61%	2.5%（達成）

2 計画期間

本計画の期間は、国における障害者雇用率制度の見直し周期（少なくとも5年ごと）と合わせることで、次回見直し時期である令和5年3月を終期とする計画とします。

計画期間：令和2年4月～令和5年3月（3年間）

3 目標

本計画は、毎年6月1日時点の法定雇用率を継続して達成することを目標とし、毎年の障害者任免状況調査で状況を把握し、公表することとします。

目標：毎年6月1日時点の法定雇用率達成

4 具体的な取組

本計画に掲げる目標を達成するため、「職員の募集・採用時」及び「職員として採用後」のそれぞれにおいて、以下の取組を進めます。

(1) 職員の募集・採用時

障害者の募集・採用に当たっては、障害の特性に応じて個別に対応することが重要であることから、以下の取組を行います。

採用試験の実施に当たっては、必要に応じて、青森県人事委員会と協議・連携しながら行います。

- ・ 試験の実施に当たり、障害者用駐車スペースやエレベーターがある試験会場の確保や、受験者からの申告に基づき、手話通訳者の配置、筆談やパソコンを用いた面接を行うなど、個々の障害の状況に応じた対応を行います。
- ・ 採用前等の面談において、障害の状況、希望する業務や勤務地域、職場で配慮が必要なこと等を確認し、配置先を決定する際の参考とします。
- ・ 知的障害者や精神障害者の常勤職員としての採用については、他団体の動向等を踏まえながら、引き続き検討していきます。
- ・ 募集・採用に当たり、特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定することや、自力で通勤できること、介助者なしで業務遂行が可能であることなどといった条件の設定、特定の就労支援機関からのみの受け入れなどは行いません。

(2) 職員として採用後

障害のある職員に、障害の特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、継続して働いてもらうためには、雇用を推進する体制を整備することや、従事する業務の内容や職場環境について十分に検討し、必要に応じて改善策を講じることが重要であることから、以下の取組を行います。

①体制の整備

(対応済の取組)

- ・ 障害者雇用推進者の選任 (R元. 9. 6 選任：総務部長)
- ・ 障害者職業生活相談員の選任 (R元. 12. 2 選任：人事課組織・人事GM)
- ・ 障害のある職員が職場環境で気づいた点や改善してほしい点などについて申出を行う相談窓口の設置 (H28. 3. 30 設置：人事課組織・人事G内)

- ・ 障害のある職員について、職場の上司・同僚などの中から相談役を決めるとともに、業務の取組状況や体調変化等に応じて、周囲の職員によるサポートを行うなど、職場における支援体制を構築します。
- ・ 国が開催するセミナー等への参加や、eラーニング教材等を周知・活用し、障害に係る知識の習得や支援方法に関する職員の理解の促進を図ります。

②職場環境の整備

- ・ 障害の特性に応じて、職場での動線の確保や就労支援機器（音声読み上げソフトなど）の導入など、執務環境の整備を行います。
- ・ 相談窓口や毎年の任免状況調査の機会などを活用して、障害のある職員から配慮が必要なこと等の有無を確認し、改善策の検討や必要な措置を講じることによって、働きやすい環境づくりを進めます。

③能力発揮

- ・ 人事評価制度を通じて能力開発に取り組むとともに、自己申告制度を通じ、希望業務や活用してほしい能力を把握することにより、業務とのマッチングや職域の拡大を図ります。
- ・ 柔軟な働き方を推進するため、時差出勤の利用促進やテレワークの導入を検討するほか、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、年次休暇の取得など各種休暇制度の利用を促進します。

5 計画の公表及び取組状況の公表

この計画を作成または変更したときは、職員に広く周知するとともに、ホームページへの掲載等により公表します。

本計画に対する取組状況については、年に1度ホームページへの掲載等により公表します。