

障害者活躍推進計画

令和5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、本県においても令和2年3月に障害者活躍推進計画（以下「前計画」という。）を作成し、公表しました。

本県では、障害者の雇いを促進するため、平成8年度から身体障害者を対象とした職員採用選考試験を実施し、令和3年度からは知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大して実施しています。

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。

知事部局においては、前計画の目標である毎年6月1日時点の法定雇用率の達成に向けて、職員の募集・採用時から、職員として採用後の各段階において、様々な取組を進めてきており、その結果、前計画期間における障害者雇用率は法定雇用率を上回っているところです。

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、令和5年4月から令和10年3月までの5年を期間とする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

報告時点	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
R2.6.1	3,886.0	113.5	2.92%	2.5%（達成）
R3.6.1	3,895.5	115.0	2.95%	2.6%（達成）
R4.6.1	3,897.0	114.5	2.94%	2.6%（達成）

2 計画期間

本計画の期間は、令和5年4月から令和10年3月までの5年間とします。

計画期間：令和5年4月～令和10年3月（5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 取組実績

前計画で掲げた目標の達成に向けて設定した「職員の募集・採用時」及び「職員として採用後」のそれぞれにおける取組の実績は、以下のとおりです。

（1）職員の募集・採用時

試験の実施方法等について、障害の特性に応じて個別に対応するため、青森県人事委員会と連携しながら、以下のことに取り組みました。

- ・ 障害者を対象とした職員採用選考試験（正職員）について、令和2年度実施分までの身体障害者に加え、令和3年度実施分から知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大しました。
- ・ 障害者を対象とした会計年度任用職員採用試験による採用者の勤務形態について、令和3年度までは週29時間勤務としていましたが、令和4年度から、週30時間または週20時間勤務とする見直しを行いました。
- ・ 募集・採用に当たり、特定の障害に限定することなく採用試験を実施しました。また、自力で通勤できることや介助者なしで業務遂行が可能であることなどの条件の設定のほか、特定の就労支援機関からのみの受入れ等は、行いませんでした。
- ・ 採用試験案内を特別支援学校や就労支援機関等の関係機関にも配布し、幅広く周知を図りました。

- ・ 受験者からの申告に基づき、試験係員の発言の書面伝達、拡大文字による出題や補助具の使用、面接試験への就労支援機関等職員の同席を認めるなど個々の障害に応じた配慮を行いながら試験を実施しました。
- ・ 採用前に面談を実施し、障害の状況、希望する業務や地域、職場での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した。

(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、以下の取組を行いました。

①体制の整備

- ・ 障害者雇用推進者として令和元年9月に総務部長を選任し、障害者職業生活相談員として令和元年12月に人事課組織・人事GMを選任しました。
- ・ 障害のある職員が相談しやすいよう、平成28年3月から「職員障害相談窓口」を設置しました（平成28年3月設置）。
- ・ 障害のある職員について、職場での相談役を決めるとともに、必要に応じて周囲の職員がサポートを行うなど、職場における支援体制を構築しました。
- ・ 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るため、障害者への合理的配慮に関する研修を実施しました。

②職場環境の整備

- ・ 五所川原、十和田、むつ合同庁舎のユニバーサルデザイン化改修を行い、エレベーター及び多目的トイレの整備等を行いました。
- ・ 本庁舎の全ての和式トイレをウォシュレット付洋式トイレに改修しました。
- ・ 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（電話拡張器等）を設置しました。
- ・ 障害のある職員に対して、所属から業務に支障となっている事項を確認し、申し出のあった事項について対応策を講じました。

③能力発揮

- ・ 自己申告制度を通じ、希望業務や活用してほしい能力等を把握し、業務とのマッチングを図りました。
- ・ 障害のある職員が体調管理しながら柔軟に働くことができるよう、時差出勤の利用及び年次休暇の取得を促進しました。

- ・ ハローワークに職場適応支援員の派遣を依頼し、障害のある会計年度任用職員の業務遂行能力の向上等を図りました。

5 具体的な取組

本計画に掲げる目標を継続して達成していくため、「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、受験者が受験しやすい会場の確保や、受験者からの申告に基づき、個々の障害の状況に応じた対応（補助具の使用、面接試験への就労支援機関等職員の同席等）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。
- ・ 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。
- ・ 採用試験情報については、特別支援学校や就労支援機関等の関係機関にも情報提供し、幅広く周知を図ります。

(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

- ・ 引き続き、障害者雇用推進者（総務部長）及び障害者職業生活相談員（人事課組織・人事GM）を選任します。

- ・ 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「職員障害相談窓口」を引き続き設置します。
- ・ 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・活用するほか、職員を対象とした障害者への合理的配慮に係る研修の実施により、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（電話拡張器・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。
- ・ 職員障害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で、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、時差出勤やテレワーク、在宅勤務の利用の促進や障害のある職員による活用方法を検討するほか、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。

6 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。