

佐賀県職員障害者活躍推進計画
(知事部局)

令和2年3月
総務部 人事課

目次

第1 はじめに

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の対象となる範囲	1
3	計画の期間	2
4	計画の点検及び見直し	2

第2 障害者雇用の状況

1	障害のある職員の数・雇用率の状況	3
2	採用の状況	4
3	職場定着に関する状況	6
4	満足度に関する状況	7
5	障害者雇用に関する課題	7

第3 計画の目標

1	採用に関する目標	9
2	定着に関する目標	9
3	満足度に関する目標	9

第4 取組内容

1	障害のある職員の活躍を推進する体制整備	10
2	障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	12
3	障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	12
4	その他	15

第1 はじめに

1 計画策定の趣旨

本県では、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)等に基づき、これまでも「障害者を対象とする佐賀県職員採用選考試験」(以下「障害者を対象とする採用選考」という。)の実施等、障害のある方の雇用に取り組んできました。

しかしながら、障害のある方の新規採用数が低迷したこと等により、法定雇用率が2.6%※に引き上げられた平成30年度以降、法定雇用率を下回る状況が続いています。

公務部門である県では、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、法定雇用率の達成だけに留まらず、障害者雇用を積極的に進めていく必要があります。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害のある方を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、障害の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(以下「障害者活躍推進計画」という。))を作成することとされました。

障害者活躍とは、障害のある方一人ひとりが、その特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることであり、県として今後も障害者雇用を進めるためには、障害のある方が単に雇用・就業し同一の職場に定着するだけでなく、全ての方がその職業生活において活躍できるよう、推進していくことが重要です。

このような状況を踏まえ、県として、これまで以上に障害のある職員が活躍できる職場となることを目指し、更なる障害者雇用推進の取組を行っていくため、「佐賀県職員障害者活躍推進計画」を策定します。

※ 法定雇用率について

障害者の法定雇用率は平成30年度に2.6%に引き上げられましたが、当面の間、経過措置として2.5%に定められています。本項以降では、満たすべき法定雇用率が2.5%であるものとして記載しています。

2 計画の対象となる範囲

この計画の対象となる範囲は、知事部局に勤務する職員のうち、次に該当する職員

です。

- (1) 身体障害者（障害者雇用促進法第2条第2号）
- (2) 知的障害者（障害者雇用促進法第2条第4号）
- (3) 精神障害者※（障害者雇用促進法第2条第6号）
- (4) 発達障害者
- (5) 身体障害者障害程度等級が7級のため身体障害者とならない者
- (6) その身体の障害が障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害に該当しない膠原病その他の疾患、精神障害には至らない精神疾患又は高次脳機能障害により長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者

※ 精神障害者の範囲

統合失調症、そううつ病（そう病又はうつ病を含む）又はてんかんにかかっていると医師の診断があるものを含みます。

3 計画の期間

この計画は、令和2年4月1日から令和5年3月31日までの3年間を計画期間とします。

4 計画の点検及び見直し

この計画に掲げる目標に対する進捗状況及び取組の実施状況について、第4の1(1)に掲げる「障害者雇用推進チーム」により、半年ごとに点検を行います。

なお、この点検により、計画作成時に想定していた状況からの変化や、計画の改善が求められる場合には、必要に応じて計画を見直します。

第2 障害者雇用の状況

1 障害のある職員の数・雇用率の状況

直近5年間の障害のある職員の数、おおむね横ばいに推移していますが、雇用率算定上の分母となる職員数が増加傾向にあり、結果として障害者雇用率は減少傾向となっています。

表1 障害のある職員の数および実雇用率（知事部局のみ）

	H27	H28	H29	H30	R1
職員数 ^{※1} ①	3,141.5	3,106.0	3,232.5	3,381.5	3,499.0
障害者数 ^{※2} ②	78.5	79.0	78.0	78.0	81.0
実雇用率(②/①)	2.50%	2.54%	2.41%	2.31%	2.31%
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.3%	2.5% ^{※3}	2.5% ^{※3}

※1 「職員数」とは、「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」のことであり、職員総数（非常勤職員及び再任用職員を含む。）から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数です。

※2 「障害者数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の合計であり、短時間勤務職員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カウントしています。

また、重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間勤務職員並びに精神障害者については1人を1カウントとしています。

さらに、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勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしています。

図1 雇用率算定上の職員数の推移

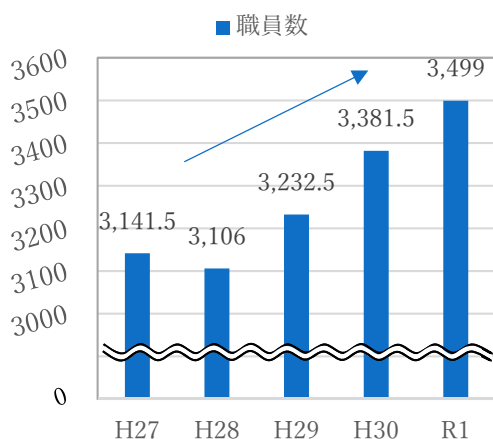
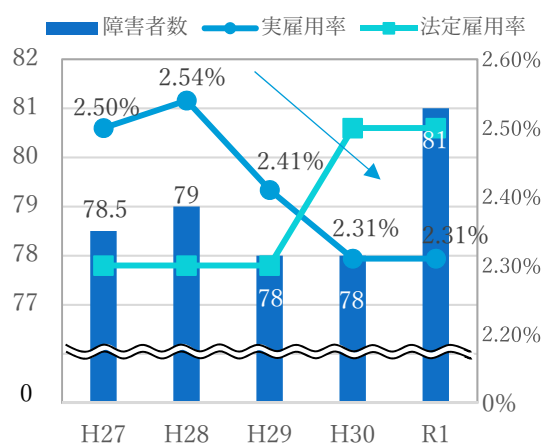


図2 障害者雇用率の推移



2 採用の状況

(1) 障害者を対象とする採用選考

平成元年度から身体障害者を対象とする採用選考を実施し、障害のある方の採用に取り組んでいます。

平成30年度からは、受験対象となる障害の程度及び年齢を、それぞれ「1級から4級」を「1級から6級」に、「18歳以上30歳未満」から「18歳以上36歳未満」に拡大し、県外在住者も受験可能な試験を実施するように変更しました。

また、令和元年度からは、知的障害者及び精神障害者も受験可能となるよう対象を拡大し、障害のある方の雇用を積極的に進めています。

この結果、知事部局では令和2年4月1日に8名採用する予定です。

なお、これまでに、当該採用選考により知事部局に採用された職員数は累計36名、令和2年3月現在で在職中の職員は33名となっています。

表2 直近5年間の障害者を対象とする採用選考の実施状況

	H27	H28	H29①	H29②	H30①
募集人数	1	1	1	2	2
申込者数*	6	6	2	2	11
最終合格者数*	1	1	0	0	2

	H30②	H30③	R1①	R1②
募集人数	2	2	3	4
申込者数*	3	6	37	36
最終合格者数*	0	1	8	4

※障害者を対象とする採用選考は、知事部局、教育委員会及び警察本部が合同で実施しているため、「申込者数」「最終合格者数」は各任命権者の数の合計値となっています。

表3 障害者を対象とする採用選考の受験資格の変遷

	H1	H16	H30①	H30②
障害の種類	身体のみ	身体のみ	身体のみ	身体のみ
障害の程度	1~4級	1~4級	1~ <u>6</u> 級	1~6級
受験可能年齢	18~29歳	18~29歳	18~ <u>35</u> 歳	18~35歳
居住地要件	佐賀県在住	佐賀県在住	佐賀県在住	佐賀県在住
その他要件	自力通勤可能 介助無し就業	<u>自力通勤可能</u> <u>介助無し就業</u>	介助無し就業	介助無し就業

	H30③	R1①	R1②
障害の種類	身体のみ	身体・ <u>知的</u> ・ <u>精神</u>	身体・知的・精神
障害の程度	1~6級	1~6級	1~6級
受験可能年齢	18~35歳	18~35歳	18~35歳
居住地要件	<u>県外在住者</u> <u>受験可</u> *	佐賀県在住	県外在住者 受験可
その他要件	<u>介助無し就業</u>	—	—

※平成30年度第3回目の試験以降は、毎年度各1回は県外在住者が受験可能な試験を実施。

(2) チャレンジ雇用等

令和元年度より、障害者雇用の促進及び知的障害者及び精神障害者の就労支援を目的に、非常勤職員として採用する取組（チャレンジ雇用）を実施しており、現在4名の知的障害者を雇用しています。

また、令和元年度より、障害者を対象とする採用選考により採用予定である方を対象に、本採用前に非常勤職員として雇用し、短時間の勤務で業務に慣れていくための取組（プレ雇用）も実施しており、これにより現在2名の職員を雇用しています。

3 職場定着に関する状況

平成 26 年度から平成 30 年度までの 5 年間に採用された障害のある職員のうち、1 年に満たない期間で退職した割合（以下「離職率」という）は、一般職員及び非常勤職員（再任用職員を含む）ともに 0%となっています。

今後、職場定着に関しては、障害のある職員の勤続年数や不本意な理由による退職者の数、また職場不適應による長期の病休者数等にも着目し、データを蓄積して整理・分析を行うことが必要です。

表 4 過去 5 年間に採用した障害のある職員の離職率

	採用 1 年未満の離職率
一般職員	0%
非常勤職員 (再任用職員を含む)	0%

4 満足度に関する状況

令和元年度に提出された自己申告書における、障害のある職員の「職場満足度」は、「非常に満足」が20.0%、「おおむね満足」が54.0%であり、「満足」と回答している割合が74%となっています。

「非常に満足」の割合は障害のある職員の方が全職員より多くなっていますが、「非常に満足」と「おおむね満足」を合わせた割合では、障害のある職員の方が少なくなっています。

図3 障害のある職員の職場満足度

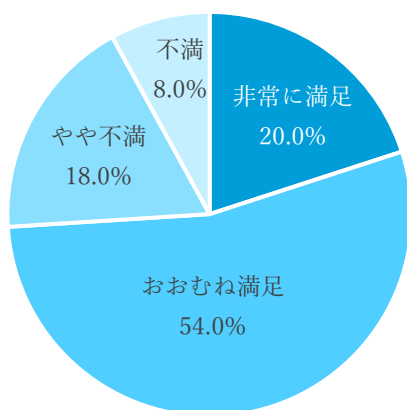
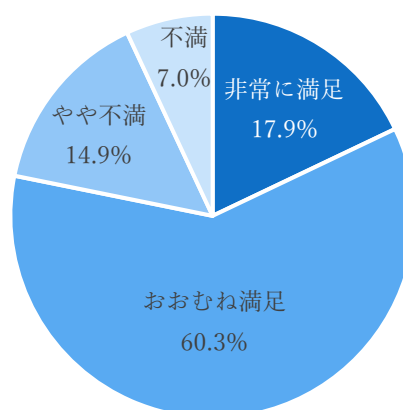


図4 全職員の職場満足度



※令和元年度自己申告書「職場満足度」の項目より集計

5 障害者雇用に関する課題

(1) 法定雇用率未達成

これまでも法定雇用率の達成の継続に努めてきましたが、近年の障害のある方の新規採用の低調化及び雇用率算定上の全職員数の増加により、平成30年以降、法定雇用率未達成の状況が続いています。

障害者を対象とする採用選考の課題については、令和元年度より知的障害者及び精神障害者を受験対象者としたことにより、受験者数の大幅な増加が見られることとなり、今後、一定の改善の見通しが立っています。

また、職員数の増加に関しても、採用計画を見直し、法定雇用率の基準に対して必要最小限ではなく、余裕のある採用計画を掲げることが必要です。

(2) 職場の受入れ体制の強化

令和元年度から知的障害者及び精神障害者も障害者を対象とする採用選考の受験対象としたことから、これまでよりも知的障害及び精神障害のある職員が増加することが見込まれます。

また、障害のある方の採用が拡大していくことに伴い、障害のある方が従事する職域も拡大していくことが見込まれます。

そのため、受け入れる職場や必要な配慮等が拡大・多様化していくことを見据えた、職場の受入れ体制を早急に強化していく必要があります。

第3 計画の目標

1 採用に関する目標

- 令和2年12月31日までに法定雇用率達成
- 令和4年6月1日時点の実雇用率 2.7%

(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

- 各年度における採用1年後の離職率 0%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

3 満足度に関する目標

- 各年度における障害のある職員の職場満足度の「非常に満足」「おおむね満足」の割合が、全職員の割合と同等以上

(評価方法) 毎年の自己申告書により把握・進捗管理。

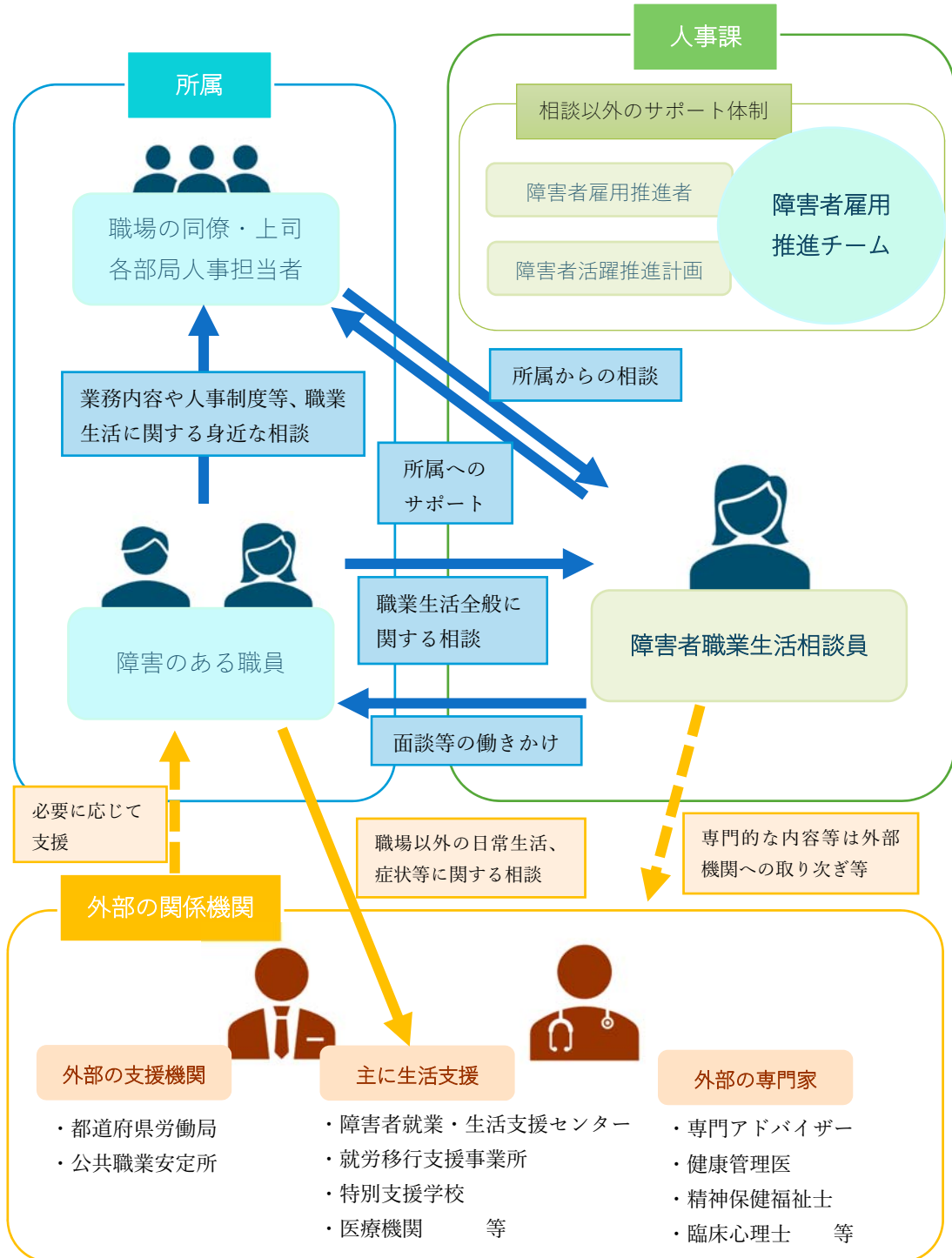
第4 取組内容

1 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として人事課長を選任し、障害者雇用推進者のもと障害者雇用の促進のための諸条件の整備、採用及び任免状況等の雇用管理等の業務を行います。
- 障害のある職員の職業生活の充実を図るため、専任の障害者職業生活相談員を配置し、職員や配属先所属の上司・同僚等からの相談受付業務、外部の支援機関との連携、定期的な面談等の業務を行います。
- 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、人事課人事担当、人事課健康管理室、資産活用課、障害福祉課就労支援室、人事委員会事務局人材確保担当等の職員を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、年に2回、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行います。
- また、「障害者雇用推進チーム」については、障害のある職員に広く参画を呼びかけ、希望する職員について参画を求めます。
- 各部局単位では各部局の人事担当者、各所属単位では障害者である職員（合理的配慮のため障害等に関する情報共有に同意する者に限る。）の所属する長及び直属の上司を支援担当者として定め、障害のある職員からの相談対応、人事課・障害者職業生活相談員への連絡及びその他職場環境や業務の割り振り等の諸条件の整備等を行います。
- 障害のある職員の支援に関して、専門的な内容の相談や、職場以外の日常生活や疾病の症状等に関する相談等にも対応するため、外部の関係機関との連携体制の整備を行います。

図5 障害者活躍推進体制のイメージ図



(2) 人材面

- 障害者雇用に関係する人事課担当者（少なくとも1名以上）及び障害者職業生活相談員に選任された者は、佐賀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することとします。
- 障害のある職員が配属されている部局及び所属を中心に、佐賀労働局が開催する「精神・発達障害者仕事サポーター養成講座」及びその内容に準ずる出前講座の受講案内を行い、参加を募集します。
- 各所属における環境整備や職務選定等の事例を収集し、整理・分析して各所属に共有することで、成功事例や困難事例への対応方法等の共有化を図ります。
- 障害のある職員とともに働く上で、参考となるマニュアルを収集し、職員ポータル等に掲載します。

2 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害のある職員について、定期的（年に1回程度）に面談を実施し（希望しない職員は除く。）、職員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、所属との調整等を実施します。
- 障害のあることが判明している者の新規採用に当たっては、採用前に面談を実施し、配属先所属や要配慮事項等の検討を行います。

3 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 基礎的環境整備として、計画的に、県庁舎内（現地機関含む）のトイレを洋式に改修します。
- 定期的な面談やアンケート等を通して、障害のある職員の障害の特性や配慮し

てほしい事項等を収集し、同意のもと所属への情報提供を行うことで、要配慮事項を確実に所属に共有する仕組みを構築します。

- 新規採用職員については、採用前の面談時に障害の特性や配慮してほしい事項等を記載した書面を作成し、配属先所属への情報提供を行います。
- なお、所属において配慮を行うに当たっては、障害の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ものとします。
- 障害のある職員からの要望を踏まえ、必要な環境整備及び就労支援機器の購入等を実施可能とするための予算を確保します。

(2) 募集・採用

- これまで実施してきた障害者を対象とする採用選考（高等学校卒業程度）を引き続き実施するとともに、当該選考の大学卒業程度の枠を創設し、更に多様な障害のある方の確保及び処遇改善を図ります。
- 採用選考試験時には、障害のある方からの要望を踏まえ、点字試験問題の使用、手話通訳者の同席、説明事項や面接の筆談での実施、解答作成のパソコン使用の許可等、受験上の配慮を実施します。
- 障害者を対象とする採用選考による採用予定者については、本人の要望を踏まえ、本採用までに短時間の勤務時間で業務に慣れるためのプレ雇用を実施します。
- これまでに引き続き、就労支援の一環として将来的に就労を目指す知的障害者・精神障害者を非常勤職員として一定期間雇用する、チャレンジ雇用を実施します。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。
 - ・特定の障害を排除し、又は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。

(3) 働き方

- 職員それぞれの障害特性や体調等に合わせ、合理的な範囲内でのテレワーク勤務や早出・遅出勤務等の柔軟な働き方の活用を促進します。
- 定期的な通院治療を続けながら仕事との両立が必要な職員を想定した病気休暇制度を整備します。

(4) キャリア形成

- 障害者であること、あるいは障害者を対象とする採用選考により採用されたことのみをもって、キャリアにおける職責や職域を制限されるのではなく、本人の能力や希望等を踏まえながら、可能な限り他の職員と同様にキャリア形成が可能となるよう、人事上の配慮を行います。
- チャレンジ雇用の職員については、今後の就労に繋げていくという趣旨も踏まえ、他の職員とともに働くという経験を積むため、原則として各所属に配置することとし、またその配置先の選定にあたっては、当該期間の終了後の意向や本人の業務への適性等も踏まえながら検討を行います。

(5) その他の人事管理

- チャレンジ雇用の職員等、就労経験が不足しており、業務上の支援が必要な職員については、再任用職員等を業務支援者として同じ所属に配置します。
- 通勤時の配慮として、障害の特性を踏まえ、自ら運転する自家用車により通勤することが必要な職員に対し、本庁地下駐車場等の使用を許可します。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、働き方、キャリア形成等の取組を行います。
- 障害のある職員だけでなく、配属先の所属に対しても、過重な負担とならない

よう、障害者職業生活相談員又は人事課がフォロー、相談対応を行います。

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く障害者就労支援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します。