

岩手県企業局障がい者活躍推進計画

令和5年4月

岩手県企業局

目 次

- 1 計画策定の目的
- 2 計画期間
- 3 計画の対象となる職員
- 4 現状と課題
- 5 目標
- 6 目標の達成に向けた取組内容
- 7 実施状況の点検及び公表

1 はじめに

令和元年6月に、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。）の一部改正により、地方公共団体は、国が策定する「障害者活躍推進計画作成指針」（令和元年厚生労働省告示第198号）に即して、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するために「障害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」を策定し、これを実施しなければならないこととされました。

これを受け、企業局では、令和2年9月に「岩手県企業局障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて、その能力を最大限発揮することができる職場環境づくりを進めています。

2 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5年間の計画期間とします。

なお、毎年度、計画の実施状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の対象となる職員

企業局の職員を対象とします。

4 現状と課題

(1) 障がい者雇用の状況等

令和4年6月1日時点の企業局の雇用率は、5.08%と法定雇用率（2.6%）を達成しています。

【企業局における障がい者雇用率の推移】

(単位：%)

時点	H29. 6. 1	H30. 6. 1	R元. 6. 1	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1
障がい者雇用率	3.66	1.19	2.33	5.65	4.24	5.08
法定雇用率	2.30	2.50	2.50	2.50	2.60	2.60

(2) 障がい者採用選考の実施等

本県では、昭和59年から身体障がい者を対象に選考採用を実施してきており、令和元年からは、精神障がい者、知的障がい者にも対象を拡大し、選考採用を行っています。

(3) 障がいのある職員の職場定着の状況

障がいのある職員（(2)の選考採用により採用した者に限る。）の採用後1年の定着率は、直近10年度間で、100%となっています。

(4) 課題

障がいのある職員が活躍し、その能力を有効に発揮するためには、障がい特性の理解を進め、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備を進めていく必要があります。

5 目標

(1) 採用に関する目標

- 各年6月1日時点の法定雇用率を満たす任用数の確保

(評価方法) 法に基づく毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

- 障がいのある職員の採用後1年の定着率 100%

(評価方法) 法に基づく毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に定着状況を把握・進捗管理を行います。

(3) ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）に関する目標

- 障がいのある職員が仕事にやりがいを感じ、生き生きと働いているか等を把握するための面談の実施 年1回以上

(評価方法) 定期的な面談の機会を活用する等所属長が毎年度1回以上面談を行うこととし、その実施状況を把握します。

6 目標の達成に向けた取組内容

(1) 障がいのある職員の活躍を推進するための体制整備

- ① 「障がい者雇用推進者」の選任

「障がい者雇用推進者」として経営総務室長を選任し、障がいのある職員の雇用の促進及び安定を図ります。

- ② 推進体制の構築

各任命権者の人事主管課長等が参加する管理課長会議に経営総務室管理課長が構成員として参加し、各年度の進捗状況や今後の取組について確認・協議し、各任命権者が一体となって本計画に掲げる取組を推進します。

- ③ 「障がい者職業生活相談員」の選任

「障がい者職業生活相談員」を選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談、助言等を行います。

障がい者職業生活相談員となる職員は、岩手労働局が開催する資格認定講習を受講します。

- ④ 相談・支援体制の整備

上記の障がい者職業生活相談員による職業生活全般に関する相談対応の他、健康相談にあつては知事部局における健康サポートルームを活用するとともに、障がいのある職員本人が相談できる総合窓口を経営総務室に設置し、職場適応を支援します。

また、障がいのある職員の配置状況や、障がいの特性等を考慮し、特に必要があると認められる場合は、職場適応等を直接支援する職員の配置を検討します。

さらに、職員本人の希望に応じ、経営総務室又は各所属において障害者就業・生活支援センターをはじめとした外部の支援機関と「精神障害者等の就労パスポート」等を活用した情報共有を図るなど、各機関と連携して地域での生活を含めた相談支援を行います。

⑤ 障がい理解の促進に向けた研修・啓発の実施

全ての職員を対象に、e-ラーニング受講、啓発資料の配付等により、障がいの特性や多様性の理解を深めます。

また、厚生労働省等が開催するセミナー、講座等がある場合は受講案内を行い、障がいのある職員が勤務する所属を中心に受講を促進します。

(2) 障がいのある職員の活躍を推進するための人事管理・環境整備

① 障がい特性に配慮した募集・採用の実施

採用選考に当たっては、知事部局等と連携し、受験者の要望を踏まえ、手話通訳の配置や点字試験の実施といった障がいの特性を踏まえた配慮を行います。

また、募集・採用に当たっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定することや、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、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入れなどの不適切な取扱いを行わないこととします。

② 職場実習の実施

インターンシップにおいて、障がいのある学生や生徒の受入れを行います。

③ 多様な任用形態の確保に向けた取組

会計年度任用職員として障がい者の採用を進めるとともに、知事部局等と連携し、当該職員の意欲、能力等に応じた正規職員へのステップアップの取組を実施します。

④ 職務の選定及び創出

障がいのある職員の能力、状況や希望を踏まえ、職務の選定及び創出を行います。

職務の選定及び創出に当たっては、障がい特性に配慮した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・見直しや、障がいのある職員が勤務する所属の職員に対する研修などを行います。

⑤ 面談等の実施

職員と所属長等との定期的な面談に加え、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。

また、面談において把握した職員本人の希望に応じ、(1)④の相談窓口での相談・支援への橋渡しを行います。

⑥ 施設の整備等を通じた働きやすい職場環境の整備等

障がいのある職員が利用しやすいよう配慮した職場における動線の確保、危険箇所の点検、多目的トイレ、スロープ、休憩室等の施設の整備等を通じ、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備に努めます。

障がいにより通勤手段が限られる職員については、必要な庁内駐車場の確保など障がいの状況に応じ配慮を行います。

⑦ 就労支援機器等の整備

障がいのある職員からの要望を踏まえ、音声読上げソフトや点字メモなどの就労支援機器の導入を行います。

⑧ 各種休暇等の利用

各種休暇、時差出勤、フレックスタイム制など勤務時間に関する制度について周知し、それらの利用に当たっては、通院や体調に配慮します。

⑨ キャリア形成に向けた配慮

職員本人の希望及び障がいの特性に応じ、業務に必要な研修が受講できるよう配慮を行います。

また、任期の定めのある職員について、企業局における勤務経験も生かし、任期終了後においても引き続き公務内外で活躍することができるよう、職員本人の希望に応じ、外部の支援機関とも連携し、キャリア形成に関する相談や求職のサポート等の配慮を行います。

⑩ 中途障がい者への配慮

在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員について、円滑な職場復帰や就労継続等を支援するため、必要な職務選定や職場環境の整備を行うほか、障害者手帳の取得・更新時の手続きや、医師の診断等に基づく障がいに起因する疾病等の定期通院について服務上の配慮を行うなど必要な措置を講じます。

(3) その他

① 障がい者就労施設等への発注等

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）等に基づくハート購入等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

② 物品購入等に係る優先的取扱い

障がい者施策に係る物品購入等において、障がい者雇用積極的に取り組む企業からの調達を優先します。

また、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度に基づく認定中小企業者から優先調達を行う取組の必要性について検討します。

7 実施状況の点検及び公表

毎年度、計画の実施状況を点検します。また、その進捗状況について県ホームページで公表します。