

障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

1 計画作成機関（任命権者）

岡山県知事部局（岡山県知事）

2 評価年度 令和4年度

3 目標に対する達成度

(1) 障害のある職員の採用に関する目標

目 標	目標値	実績値
毎年6月1日時点の実雇用率において、同日時点の法定雇用率を達成	法定雇用率 2.6%	実雇用率 2.88%

※雇用率については、岡山県企業局と合算して算定することとしている

(2) 障害のある職員の定着に関する目標

目 標	実 績
不本意な離職を生じさせないこと	評価時点において、不本意な離職は生じていない。

(3) 障害のある職員の満足度に関する目標

目 標
実態調査を踏まえた初年度（令和2年度）の基準を上回ること

項 目	目標値	実績値
岡山県で働いていることの全体満足度	83.6%	90.9%
相談体制等の職場環境の満足度	61.2%	78.2%
勤務する上での障害への配慮の満足度	69.4%	81.8%

4 取組内容の実施状況

(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

① 組織

- イ) 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。）第 78 条に基づき、令和元(2019)年 9 月に障害者雇用推進者として人事課長を選任した。
- ロ) 計画の検討・推進体制として、令和 2 年(2020 年)3 月に人事課長、行政改革推進室長、障害福祉課長、本庁主管課長、県民局総務課長・地域総務課長、障害者である職員等を構成員とする障害者雇用推進チームを設置した。今後、必要に応じて構成員を変更しながら、計画の実施状況の点検、見直し等を行っていく。
- ハ) 令和 4 年度における、障害のある職員の相談窓口である障害者職業生活相談員を令和 4 年(2022 年)4 月に選任し、障害のある職員の相談内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、周知を図った。
- ニ) 障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等に加え、障害のある職員、所属長等を支援する役割を担う職員を配置して庁内の人的サポート体制を整備する準備を行うとともに、外部の関係機関（国や民間の支援機関等）との連携等を推進した。

② 人材面

- イ) 障害者職業生活相談員を務める職員等に、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させた。
（令和 4 年度障害者職業生活相談員資格認定講習修了者 9 名）
- ロ) 障害のある職員の職場定着に向けた研修（厚生労働省岡山労働局における「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を活用）を行うとともに、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を庁内ホームページに掲載し、いつでも見ることができるようにすることで、職員の障害に関する理解促進に努めた。
（障害のある職員の職場定着に向けた研修会 28 名受講）

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- イ) 障害のある職員の障害の状況や特性、能力、希望等を踏まえつつ、障害のある職員が担当する職務の選定及び創出のため、関係部局と協議を行った。
- ロ) 様々な場面を活用し、障害のある職員と所属長との定期的な面談等を行うことで、業務への適応状況等を把握し、必要な場合は対策等を講じた。

(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

- イ) 施設のバリアフリー化、必要な就労支援機器の導入、事務の見直し・マニュアル化、上司・同僚の正しい理解と配慮など、障害のある職員が、自身の能力を発揮できる職務環境の向上に努めるとともに、所属長等に向けて、良好な職場環境を確保するための関わり方を学ぶ「障

害者差別の解消」(講師：障害福祉課職員)の研修を行った。

(労務管理研修 eラーニングにより132名受講)

- ロ) 障害のある職員と所属長との定期的な面談等を行うことで、障害のある職員が必要とする配慮等を把握し、必要な措置を継続的に講じた。なお、必要な措置は障害のある職員からの要望等を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施した。

② 募集・採用

- イ) 障害特性に可能な限り配慮しながら、障害のある職員の積極的な採用に努めた。なお、募集・採用に当たっては次に掲げるような不適切な取扱いは行っていない。
- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中に支援が受けられること」といった条件を設定すること。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③ 働き方

- イ) 障害のある職員が、多様な働き方を選択することができるよう、テレワーク等の柔軟な働き方について引き続き検討を進めた。特に、新型コロナウイルス感染拡大の未然防止を図る観点とともに、「働き方改革」を進める中で、地方公共団体に対しても導入の推進が求められていることも踏まえ検討した。
- ロ) 利用可能な各種休暇制度等については、庁内ホームページ等を通じて周知を図り、利用促進に努めた。

④ キャリア形成

- イ) 障害のある職員が長期にわたり意欲的に勤務することができる職務・環境等を提供することで、職業生活における自身の将来像を前向きに描くなど中長期的なキャリアを形成しつつ、自身の能力を最大限に発揮し、業務で得た知識・経験を通じて県政に貢献するよう人材育成等に務めた。
- ロ) 障害のある非常勤職員の採用を行い、随時当該職員との面談を通じて、中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、その内容や求められる技能等も踏まえつつ、職務に従事させた。加えて、任期終了前に職務経験の総括的な振り返りを行うことなどより、本人が任期終了後も希望と適性に合った職場に就労できるよう、支援を行った。

⑤ その他の人事管理

- イ) 障害のある職員と所属長との定期的な面談等を通じて本人の状況把握を行い、必要な場合は体調への配慮など、障害特性に配慮した措置を講じた。
- ロ) 中途障害者(在職中に疾病や事故等により障害者となった者)の円滑

な職場復帰のために、職場環境の整備、通院への配慮等の必要な措置を行った。

- ハ) 障害のある職員本人が希望する場合には、精神障害者等の就労パスポートの活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有するなど、適切な支援や配慮を行った。

(4) その他

- イ) 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害のある人の活躍の場の拡大を推進しているところであり、令和3年度においては、全庁（知事部局、教育庁、警察本部、企業局、議会事務局、監査事務局、各行政委員会の事務局及び全出先事務所）における物品等の調達額の合計として、目標として掲げた2,300万円以上を達成した。