

第二期和歌山県障害者活躍推進計画

令和5年4月1日

和歌山県知事
和歌山県議会議長

和歌山県障害者活躍推進計画は、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「障害者雇用促進法」という。)第7条の3に基づき、和歌山県知事及び和歌山県議会議長が作成する障害者活躍推進計画である。

1. 計画の趣旨

平成30年に、国や地方公共団体の機関の多くにおいて、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、本県においても法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなった。令和元年の障害者雇用促進法の改正を受け、本県では、令和2年4月1日から令和5年3月31日までを期間とする「和歌山県障害者活躍推進計画」(以下「当初計画」という。)を作成した。計画のもと、関係課室等が一体となり、障害者の雇用の推進や職場環境の改善に取り組んだ結果、令和4年6月1日時点における本県の実雇用率は2.68%となり、法定雇用率を達成した。

なお、当初は、任命権者が和歌山県知事である知事部局と労働委員会事務局において当初計画の目標達成に向けて障害者雇用に取り組んでいたが、令和4年5月11日から障害者雇用率制度において県議会事務局も同一の機関とみなす特例認定を受け、ともに障害者雇用に取り組んでいる。

県としては、民間の事業主に対して率先垂範する観点から、法定雇用率の達成に留まらず、継続的に障害者雇用に取り組むことが重要であり、そのためには、障害者が就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要である。

このような取組を不断に実施するため、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、令和5年度からの3年間を期間とする「第二期和歌山県障害者活躍推進計画」(以下「本計画」という。)を作成する。

2. 計画の期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とする。

3. 計画の推進体制

本計画は、知事部局、労働委員会事務局及び議会事務局の職員（非常勤職員を含む。）を対象としており、計画の着実な推進のため、障害者雇用促進法第78条により選任された障害者雇用推進者をはじめ、以下の関係課室等が一体となって取り組む。

なお、必要に応じ、他の関係課室等にも協力を求めることとする。

【関係課室等】

人事課、職員厚生室、管財課、障害福祉課、労働政策課、議会事務局総務課、職員労働組合

4. 計画の公表について

計画を作成し、又は変更したときは、ホームページへの掲載により公表する。

また、目標の達成に向けて、職員全体で取り組むため、計画の公表に際し、職員に向けた通知やイントラネットへの掲載等により、適時・適切に周知を行う。

5. 計画に基づく取組の実施状況の公表について

本計画に基づく取組の実施状況（以下「実施状況」という。）については、ホームページへの掲載により毎年公表する。

また、計画の公表時と同様に、実施状況の公表に際しても、職員に向けた通知やイントラネットへの掲載等により適時・適切に周知を行う。

6. 状況把握と課題

(1) 法定雇用率の達成状況

本県では平成 20 年度から、身体障害者を対象とした職員採用試験を実施してきた。

令和元年度試験からは、受験資格を変更し、知的障害者及び精神障害者も含め受験可能とするように対象を拡大した。

また、非常勤職員についても、平成 20 年度から知的障害者を対象とした非常勤職員採用試験を実施しており、平成 29 年度からは、身体障害者を対象とした事務補助職員採用試験を実施、令和元年度試験からは、受験資格を変更し、知的障害者、精神障害者も含め受験可能とするように対象を拡大した。

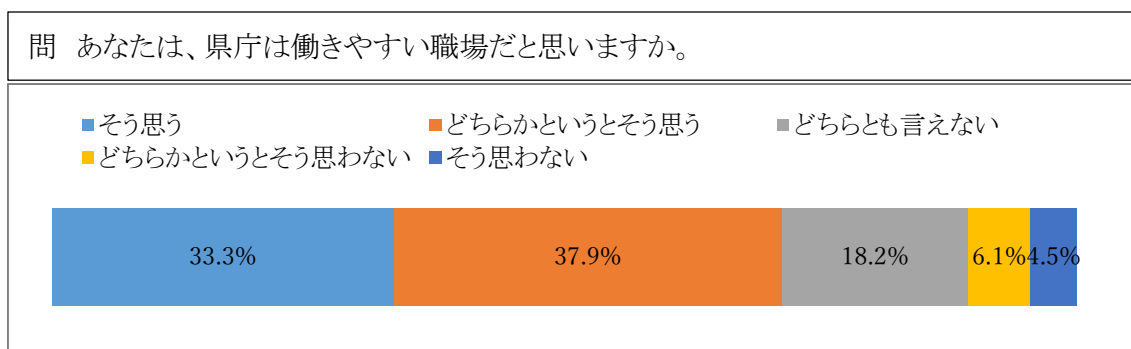
このように障害者の雇用を拡大してきた結果、本県の実雇用率は令和 3 年 6 月 1 日時点までは法定雇用率未達であったが、令和 4 年 6 月 1 日時点で 2.68%となり、法定雇用率 2.6%を上回った。

しかし、全都道府県の知事部局における実雇用率は、令和 4 年 6 月 1 日時点で 2.86%であり、本県の実雇用率は全国的に見て低水準である。また、地方公共団体の法定雇用率は令和 6 年 4 月に 2.8%へ、令和 8 年 7 月には 3.0%への引上げが予定されていることから、本県はより一層、実雇用率の引上げに注力していく必要がある。

(2) 職員アンケート調査の実施結果について

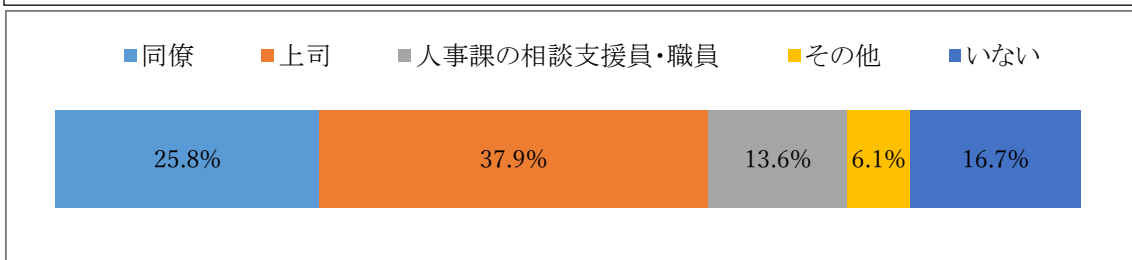
状況把握と課題抽出のため、障害者である職員を対象に働きやすい職場環境整備に向けたアンケート調査(以下「アンケート調査」という。)を実施した。

主な調査項目と結果については次のとおりである。



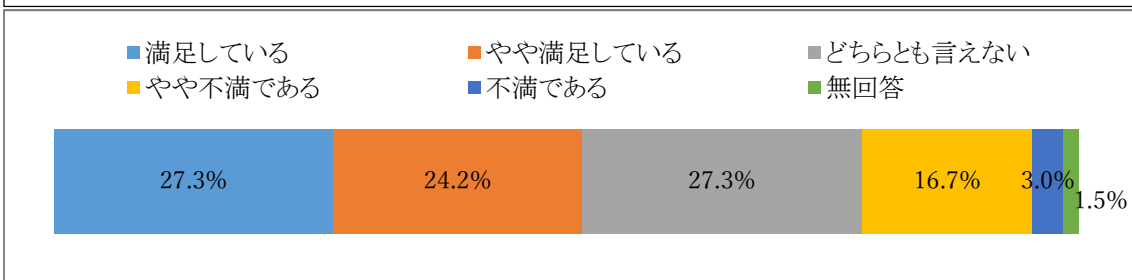
「そう思わない」「どちらかというと思わない」と答えた職員の主な理由として、人事異動により職場環境の変化が大きいことや業務量が過大であること、通勤手段の確保が困難であること等が挙げられた。

問 あなたには、職場で仕事の悩みなどを相談できる相手がありますか。1 つだけ選択してください。



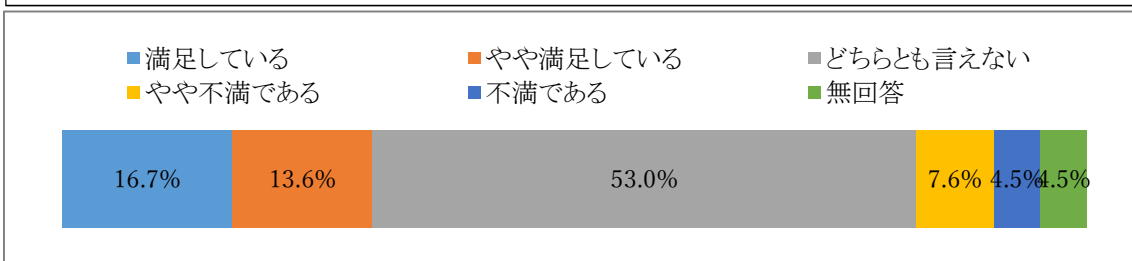
悩みなどを相談できる相手が「いない」と答えた職員への追加質問で、相談相手として望ましいと考える相手には「上司」と答える職員がおよそ4割、「人事課の相談支援員・職員」と答える職員がおよそ3割であった。

問 あなたは、配属先の作業環境(作業スペース、通路幅、トイレ、スロープ、エレベーターなど)の整備状況や音声読み上げソフト、筆談支援機器などの就労支援機器の導入状況についてどのように思いますか。



「不満である」「やや不満である」と答えた職員の理由として、通路幅が狭く、備品が置いてあり、車椅子での通行に支障があること、聴覚障害に関する就労支援機器(ヒアリングループや音声認識ソフト、電話関連機器等)の導入が十分でなく、近年増加した web 会議や動画視聴に対応しづらいこと、エレベーターや洋式トイレが少ないこと等の意見が挙げられた。

問 あなたは、人事課の相談支援員・職員による相談支援について、どのように思いますか。



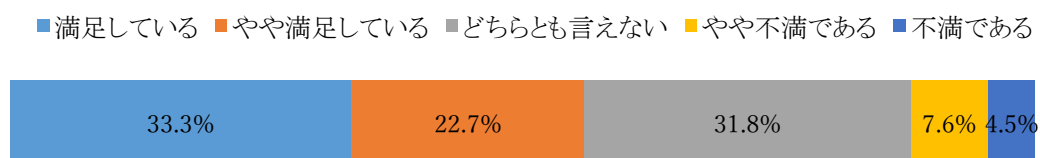
「不満である」「やや不満である」「どちらとも言えない」と答えた職員の多くが、人事課の相談支援制度を知らなかったと回答した。相談支援員の面談等について、対象者の多くが非常勤職員という現状に対し、正職員に対する相談支援を求める意見が挙げられた。また、振興局や出先の職員、聴覚障害がある職員等が相談できるメールアドレスを開示するべきであるという意見も挙げられた。

問 あなたは、県庁における人事異動での配慮や休暇制度、勤務時間に関する制度について、どのように思いますか。



「不満である」「やや不満である」と答えた職員の理由として、障害の特性に合わせた休暇や短時間勤務等の勤務形態が整備されていないこと、人事異動や事務分担変更の際の配慮が十分でないこと等の理由が挙げられた。また、身体障害者の通勤距離への配慮を望む意見も挙げられた。

問 あなたは、職場の障害に対する理解の状況について、どのように思いますか。



「不満である」「やや不満である」と答えた職員の理由として、聴覚障害がある職員に対し、筆談をしないことやメールでの回答を望んでいるにもかかわらず電話で回答すること、精神障害や内部障害等の目に見えない障害への配慮が足りないこと等、障害の種別や程度等に合った配慮や理解が得にくい場合があり、職員に対し障害に関する啓発を望む意見が挙げられた。また、人事異動の際、障害の特性や必要な配慮について情報を引き継ぐことの重要性を訴える意見も挙げられた。

問 職場の障害に関する理解を進めるために必要なことは何だと思えますか。

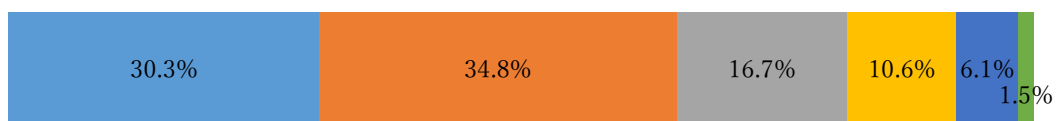
■ 職場研修の実施 ■ 定期的な面談の実施 ■ 外部講習会等の受講機会の確保 ■ その他



職場の障害に関する理解を深めるため、研修等による障害に関する知識の習得、面談等により相談や情報共有を行い、できることとできないことの認識を共有することが必要であるとの意見が多く挙げられた。また、研修への参加や形式的な面談だけでは理解につながらず、実際に障害者と交流し、その人に必要な支援について傾聴することが大切であるとの意見も挙げられた。

問 あなたの担当業務の満足感について教えてください。

■ 満足している ■ やや満足している ■ どちらとも言えない
■ やや不満である ■ 不満である ■ 無回答



「不満である」「やや不満である」と答えた理由の主なものとして、担当業務が限定されていて業務量が少なすぎるという意見が多く見られる一方で、業務量が多く身体的負担が大きいという意見も散見された。また、業務内容が障害の特性に配慮されていない、自身の希望や能力が十分に活かされていない等の意見も見られた。

全体として、職場内のコミュニケーションが大切との意見が多く挙げられた。上司や同僚のちょっとした声掛けが安心につながり、相談しやすく働きやすい職場になるため、お互い気遣うことが重要である。

7. 障害者活躍推進に向けた取組

(1) 平等な採用及びキャリア形成に向けた取組

募集・採用に当たり、「特定の障害を排除し、又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。」といった不適切な取扱いを行わない。

また、正職員としてだけでなく、正職員の補助を行う事務補助職員や、短時間勤務の非常勤職員等、職務内容や勤務時間等においても多様な任用形態を整えることにより、個人が障害の種別や程度に応じてキャリアを選択できる体制の整備を進めていく。

なお、多様な働き方を提示するため、引き続き業務の整理を行い、配属先の拡充に努める。

(2) 職場環境の改善に向けた取組

障害者である職員からの要望を踏まえ、必要に応じ執務室、福利厚生施設等の整備や就労支援機器の導入の検討を行う。

さらに、職場における日頃の声掛けや、人事評価時等の定期的な面談等を通じて、適時、必要な配慮等を把握し、働きやすい環境整備のため継続的に必要な措置を講じていく。

なお、措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

(3) 庁内相談体制の整備

アンケート調査の結果、各職場における相談しやすい環境整備が重要であるとの意見が多く挙がったことから、障害者である職員の日常の業務や職業生活に関する身近な悩み等に関する相談窓口として各職場の副課長等を位置づけ、各職場における相談体制を明確にする。

また、人事課が行う相談制度の認知度が低かったことから、主に新規採用の職員を対象に積極的に相談窓口の周知を行う。

さらに、面談の実施が難しい遠方の職員に対し、電話相談に加え、メール相談を行えるよう相談用メールアドレスの開示を検討する。

相談窓口である人事課においては、引き続き、障害者の雇用促進等に関する法律第 79 条に基づき、障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）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、適切な対応がとれるよう備える。また、現在 1 名配置している障害者職業生活相談支援員による支援を行っているが、障害者である職員の増加に対応できるよう、必要に応じて支援体制の拡充を行う。

加えて、採用や人事異動により、新たに障害者である職員が配属される職場には、本人の希望を確認し、了解を得た上で、障害特性や必要な配慮についての情報を事前に共有し、必要に応じ外部の関係機関と連携体制を構築し、適切な支援や配慮を切れ目なく講じることができるようにする。

(4) 職員の障害に関する理解促進・啓発のための取組

職員の障害に関する理解促進・啓発のため、障害理解に関する研修を職員全員が受講できるよう毎年継続して研修を開催する。

また、アンケート調査の結果、研修等により障害に関する知識の習得が必要であるとの意見に加え、障害者である職員と実際に話し合い、本人が必要としている支援等について理解することが重要であるという意見が多く挙がったことを踏まえ、職場単位においても、職場研修時等、定期的に意見交換できる機会を確保し、障害に関する知識や、必要な配慮について理解定着を図っていく。また、日常においても、相談しやすい環境を醸成するため、職場内での意識的な声かけを呼びかける。

さらに、職員が障害者と一緒に働く経験を持ち、障害者雇用に関する理解を深めることを目的に、毎年実施している障害者を対象とした県庁インターンシップの受入れ所属を、現時点では毎年 4 所属のところを段階的に拡大する。

(5) 職務内容の満足度向上のための取組

アンケート調査の結果、業務内容や業務量について、希望や能力が十分に活かされていない等の項目が挙がったことを踏まえ、職場における日頃の声掛けや、人事評価時等の定期的な面談等を通じ、思い込みによる過度な配慮や気遣いではなく、真に必要な配慮や本人の希望等を把握し、適切な事務分担や遂行可能業務の開拓を行っていく。

(6) その他の取組

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（平成 24 年

法律第 50 号)に基づく障害者就労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するため、庁内に制度周知を行い、法の趣旨に則り必要となる予算確保と積極的な制度利用を促していく。

8. 障害者活躍推進に向けた数値目標

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)に基づき、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現状等を把握・分析し、改善すべき課題について、次のとおり数値目標を設定する。

なお、数値目標の達成状況の把握・進捗管理を行うため、毎年 6 月 1 日時点で在籍している障害者である職員を対象にアンケート調査を実施する。

(1) 目標雇用率

法定雇用率の引上げに対応できるよう令和 7 年 6 月 1 日時点での実雇用率を 3.0%以上にする。

(2) 職場環境の満足度

アンケート調査の職場環境に関する項目で「満足している」「やや満足している」と回答する職員を令和 7 年度までに「80%以上」にする。

※ 令和 4 年度アンケート調査実施時点 51.5%

(3) 職場の障害に関する理解の状況

アンケート調査の職場の障害に関する理解に関する項目で「満足している」「やや満足している」と回答する職員を令和 7 年度までに「80%以上」にする。

※ 令和 4 年度アンケート調査実施時点 56.1%

(4) 職務内容の満足度

アンケート調査の職務内容に関する項目で「満足している」「やや満足している」と回答する職員を令和 7 年度までに「80%以上」にする。

※ 令和 4 年度アンケート調査実施時点 65.2%