

岩手県「障がい者活躍推進計画」に係る令和 4 年度実施状況について（知事部局等）

本県が、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、職員を雇用する事業主として策定した「障がい者活躍推進計画（計画期間：令和 2 年度～令和 4 年度）」に係る令和 4 年度実施状況（知事部局等分）について、次のとおり公表します。

1 目標に対する達成度

(1) 採用に関する目標

目標	目標値	実績値
各年 6 月 1 日時点の法定雇用率(2.6%) を満たす採用数の確保	133人	140.5人

注1 実雇用率：2.73% = 障がい者数：140.5人 ÷ 職員数：5,148.5人

注2 「障がい者数」は、身体障がい者数、知的障がい者数及び精神障がい者数の計であり、短時間勤務員以外の重度身体障がい者及び重度知的障がい者については、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る。

また、短時間勤務職員である重度身体障がい者及び重度知的障がい者、短時間職員である精神障がい者（令和元年 6 月 2 日以降に採用された者又は令和元年 6 月 2 日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者）については 1 人を 1 カウントとしている。

さらに、重度以外の身体障がい者及び知的障がい者並びに精神障がい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 カウントとしている。

(2) 定着に関する目標

目標	目標値	実績値
障がいのある職員（会計年度任用職員を除く。）の採用後 1 年の定着率	100%	100%

(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

目標	目標値	実績値
障がいのある職員が仕事にやりがいを感じ、生き生きと働くことができているか等を把握するための面談の実施	年 1 回以上	全職員と面談を実施

2 取組内容の実施状況

(1) 障がいのある職員の活躍を推進するための体制整備

ア 障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、障がい者雇用推進者として、知事部局では総務部長を、他の任命権者では人事を担当する課長を選任した。

- イ 人材育成担当協議会を開催し、明るく、働きやすい職場環境の確保に係る配慮を依頼した。
- ウ 令和4年度において、障がいのある職員が5名以上勤務する雇用保険対象事業所ごとに、「障がい者職業生活相談員」を選任するとともに、当該職員全員が、岩手労働局が開催する資格認定講習を受講した。
- エ 人事課及び各部局の主管室課等に相談窓口を設置するとともに、職員本人の希望に応じ、適切な役割分担の下、相談・支援を行っていることを周知した。
- オ 全職員を対象に、e-ラーニング（精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（厚生労働省））受講の呼び掛けや啓発資料を配布した。

(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

- ア 障がい者の採用選考に当たっては、点字の受験案内を準備した他、受験者の要望を踏まえ、試験員発言事項の書面提示や手話通訳者の配置等、障がい特性を踏まえた配慮を行った。
- イ 特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を実施した。
- ウ 障がい者採用選考に加え、短時間勤務の会計年度任用職員の採用を行った。また、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枠組みの導入に係る検討を進めている。
- エ 事務補助業務の集約による会計年度任用職員の採用や障がいの特性に応じた事務分担の見直し等により、障がいのある職員がその有する能力を発揮して遂行できる職務の選定及び創出を行っている。
- オ 所属長との面談等を通じて職員本人の状況把握を行い、必要な場合は体調への配慮など、障がいの特性に応じた措置を講じている。
- カ 職場における動線の確保や庁内駐車場の確保、必要な就労支援機器の導入等を行い、働きやすい職務環境の整備に努めている。
- キ 利用可能な各種休暇制度等や業務に必要な研修等については、庁内ホームページ等を通じて周知を図り、休暇の利用促進やキャリア形成に配慮している。
- ク 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、就労継続等のために必要な職務選定、職場環境の整備等必要な配慮を行っている。

(3) その他

- ア 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等に基づくハート購入を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進しているところであり、令和4年度の購入実績は2,302万円余と、前年度を上回った。
- イ 障がい者施策に係る物品購入等においては、障がい者雇用に積極的に取り組む企業からの調達を優先しており、令和4年度の対象企業数は25社と、前年度を下回った。