

# 埼玉県障害者活躍推進計画

## 【策定主体】

埼玉県知事、埼玉県議会議長、埼玉県選挙管理委員会、  
埼玉県代表監査委員、埼玉県人事委員会、埼玉県公営企業管理者、  
埼玉県病院事業管理者、埼玉県下水道事業管理者

令和2年4月

彩の国  埼玉県



## 目次

I	策定に当たって	1
1	策定の趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	2
4	計画の策定・推進体制	2
5	周知・公表	2
	(1) 職員に対する計画の周知	2
	(2) 公表	2
II	状況把握・目標設定	3
1	本県の障害者採用選考等の実施状況	3
	(1) 職員採用選考	3
	(2) 職場実習	3
	(3) 会計年度任用職員	4
2	現状の把握	4
	(1) 障害者雇用率	4
	(2) 障害のある職員の職場定着の状況	5
	(3) 職員へのアンケート・意見聴取	6
3	現状を踏まえた課題認識	12
4	計画の目標	12
	(1) 採用に関する目標	13
	(2) 定着に関する目標	13
	(3) 満足度に関する目標	13
III	取組内容	14
	施策体系	14
1	障害者の活躍を推進する体制整備	15
	(1) 計画推進体制の整備	15
	(2) 相談先の確保	16
	(3) 職員の理解・意識啓発	18
2	職務の選定・創出	18
3	環境整備・人事管理	19
	(1) 職場環境	19
	(2) 募集・採用	19
	(3) 働き方	20
	(4) キャリア形成の支援	20
4	その他（優先調達等）	20

# I 策定に当たって

## 1 策定の趣旨

埼玉県では、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。）の趣旨に基づき、昭和 56 年 3 月に「障害者の雇用に関する要綱」を策定しました。

本要綱に基づき、「身体障害者を対象とした職員採用選考（現在は「障害者を対象とした職員採用選考）」の実施や周囲の職員の理解促進、働きやすい職場環境の整備等に取り組み、障害者の雇用拡大や活躍推進を図ってきました。

また、本要綱において、障害者雇用率の目標を 3 % と設定し、達成に努めてきました。

そうした中、平成 30 年に国や地方公共団体における障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上が判明し、公務部門における障害者雇用の推進の重要性が改めて議論されました。

本計画の策定主体の任命権者においては、障害者雇用促進法第 40 条に基づく障害者任免状況の報告義務がある全ての任命権者（知事部局、議会事務局、企業局、病院局、下水道局）で不適切な計上はありませんでしたが、引き続き障害者の雇用拡大や活躍推進に努める必要があります。

また、令和元年 6 月の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者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（障害者活躍推進計画作成指針）に即して、地方公共団体の任命権者が「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」を作成することが義務付けられました。

そこで、これまでの取組状況を踏まえ現状や課題を整理し、目標雇用率の達成を目指すとともに、障害のある職員それぞれの障害特性を踏まえつつ、全ての職員がお互いに協力し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるため、障害者雇用促進法第 7 条の 3 に基づき「埼玉県障害者活躍推進計画（以下、「計画」という。）」を策定するものです。

## 2 策定主体

障害者の雇用の拡大や活躍推進に県庁全体で取り組むために、各任命権者が連携して計画を策定します。

なお、教育委員会及び警察本部は別に計画を策定しますが、取組の実施に当たっては、協力をしながら進めていきます。

### 3 計画期間

障害者活躍推進計画作成指針では、計画期間について「各機関の実情に応じて、概ね2年間から5年間とすることが望ましい」とされています。

障害者雇用の促進は、時間をかけて取り組んでいくことが重要であるとともに、社会情勢の変化にも適切に対応していく必要があることから、令和2年度から令和4年度までの3年間の計画期間とします。

### 4 計画の策定・推進体制

この計画を策定又は改定し、推進するため、各部局の主管課長及び関係課長等を委員とする「埼玉県障害者活躍推進計画策定・推進委員会」及び、同課の主幹等を委員とする同委員会の「幹事会」を設置します。

また、障害のある職員で構成する同委員会の「分科会」を設置します。

本委員会、幹事会及び分科会では、PDCAサイクルの観点から、計画の実施状況を毎年度把握・点検し、推進に当たっての課題の検討や計画の見直し等を行います。

さらに、計画の策定に当たっては、職員や所属の担当者にアンケートを実施するとともに、職員団体への意見聴取を行いました。計画の改定や推進に際しても、職員や所属、職員団体等の意見を反映します。

### 5 周知・公表

#### (1) 職員に対する計画の周知

計画を策定又は改定した際は、会議等により庁内に周知するとともに、庁内ポータルへの掲載等により、全ての職員に対して周知します。

#### (2) 公表

計画を策定又は改定した際は、県ホームページで公表します。

また、計画に掲げる取組の実施状況や目標の達成状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## Ⅱ 状況把握・目標設定

### 1 本県の障害者採用選考等の実施状況

#### (1) 職員採用選考

本県では、昭和 53 年度から身体障害者を対象とする採用選考を開始し、以降、実施方法の見直しや受験対象の拡大を進めてきました。近年の受験者数や合格者数の状況は表 1 のとおりです。

#### 近年の主な見直し

- ・ 平成 19 年度から点字による受験を可能とし、受験資格欄の「活版印刷文による出題に対応できる人」を削除
- ・ 平成 27 年度から受験要件を障害の程度 1～4 級から 1～6 級に拡大
- ・ 平成 29 年度から受験要件の年齢上限（受験年度の 4 月 1 日現在の年齢。以下同じ。）を 29 歳から 34 歳に引き上げ
- ・ 平成 30 年度から精神障害者を受験対象に追加
- ・ 令和元年度から、知的障害者を受験対象に加えるとともに、自力通勤、自力職務遂行及び県内居住要件を撤廃。また、受験要件の年齢上限を 34 歳から 58 歳に引き上げ。

表 1 障害者を対象とした職員採用選考実施状況

試験実施年度 (採用年度)	H27 (H28 採用)	H28 (H29 採用)	H29 (H30 採用)	H30 (H31 採用)	R1 (R2 採用)
受験者数	19 人	24 人	26 人	93 人	357 人
合格者数	7 人	9 人	9 人	22 人	26 人
備考	障害程度を 1～6 級に拡大		年齢要件の上限を 29 歳から 34 歳に引き上げ	対象に精神障害者を追加	・対象に知的障害者を追加 ・自力通勤、自力職務遂行、県内居住要件を撤廃 ・年齢要件の上限を 34 歳から 58 歳に引き上げ

#### (2) 職場実習

昭和 62 年度から、知的障害者への就業体験の提供等を目的として養護学校（現特別支援学校）生徒を職場実習生として受け入れる取組を開始しました。

平成 19 年度からは、障害者就労支援センターの利用者等も実習生に加えました。また、平成 20 年度からは、知的障害者の実習生を臨時職員として採用することで民間企業等への就労に向けたステップとする取組を実施しています。

### (3) 会計年度任用職員

令和2年度から、庁内の定型業務等を集約し、ICTの活用等により効率的に処理するスマートステーションを開設します。

このスマートステーションで働く会計年度任用職員のうち一定数について障害のある方を採用し、障害者の雇用を一層推進するとともに、民間企業等への正規就労に繋げる取組を実施します。

## 2 現状の把握

### (1) 障害者雇用率

令和元年6月1日現在の障害者雇用の状況は表2のとおりです。

全ての任命権者において、法定雇用率に対する不足数は0.0人であり、法定雇用率を達成しています。

表2 令和元年6月1日現在の障害者雇用の状況<sup>1</sup>

区分	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数 <sup>2</sup>	障害者の数 <sup>3</sup>	実雇用率 <sup>4</sup>	不足数
知事部局	2.5%	7,416.5人	203.0人	2.74%	0.0人
議会事務局	2.5%	66.5人	2.0人	3.01%	0.0人
企業局	2.5%	422.0人	11.0人	2.61%	0.0人
病院局	2.5%	1,299.0人	36.0人	2.77%	0.0人
下水道局	2.5%	122.0人	3.0人	2.46%	0.0人

<sup>1</sup> 令和元年6月1日現在の障害者雇用状況として厚生労働省（埼玉労働局）に報告した数値

<sup>2</sup> 職員総数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

<sup>3</sup> 法律上、短時間勤務以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、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職員については、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ものであり、実障害者数ではない。

<sup>4</sup> 「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切捨て）から「障害者の数」を減じて算出。実雇用率が法定雇用率を下回っていても不足数が0人となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

## (2) 障害のある職員の職場定着の状況

障害者を対象とした採用選考における採用者の採用1年後の定着率及び平均勤続年数は、表3のとおりです。

精神障害者を対象とした障害者採用選考は平成30年度から、知的障害者を対象とした採用選考は令和元年度から開始したところであり、これらの障害のある職員の定着率等については現状では十分なデータがない状況です。

表3 障害のある職員の職場定着の状況

過去10年の 採用1年後の定着率 <sup>5</sup>	平均勤続年数 <sup>6</sup>
91.3%	19年6月

(参考) 民間企業等における状況

- 民間企業等における採用1年後の障害者の職場定着率<sup>7</sup>

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

- 民間企業等における平均勤続年数<sup>8</sup>

身体障害者	知的障害者	精神障害者
10年2月	7年5月	3年2月

<sup>5</sup> 対象：「身体障害者を対象とした職員採用選考」採用者（平成21年度～平成30年度採用）

<sup>6</sup> 対象：「身体障害者を対象とした職員採用選考」及び「身体障害者及び精神障害者を対象とした職員採用選考」採用者（令和元年6月1日現在の在職者）

<sup>7</sup> 「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年度 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

<sup>8</sup> 「平成30年度障害者雇用実態調査」（令和元年6月25日 厚生労働省）

### (3) 職員へのアンケート・意見聴取

#### ア 職員へのアンケート結果<sup>9</sup>

職員を対象に、埼玉県庁における障害者雇用についてアンケートを行いました。結果の概要は表4から表7のとおりです。

表4 埼玉県庁は、障害者である職員が働きやすい職場だと思うか

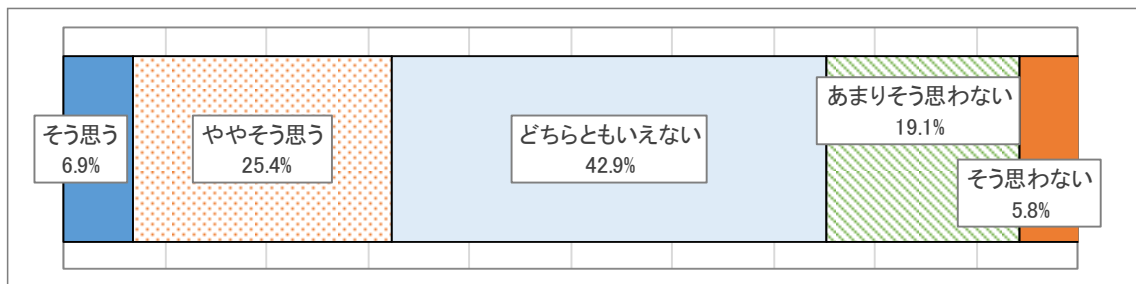
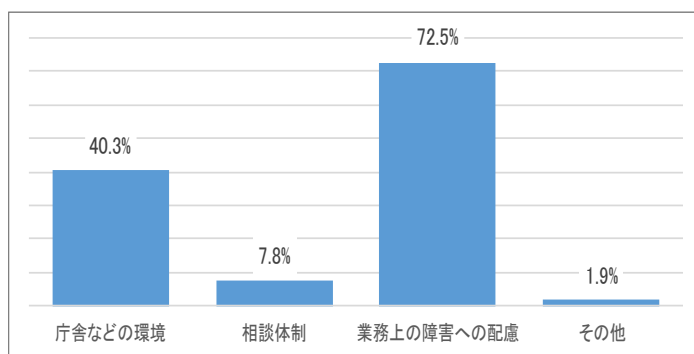


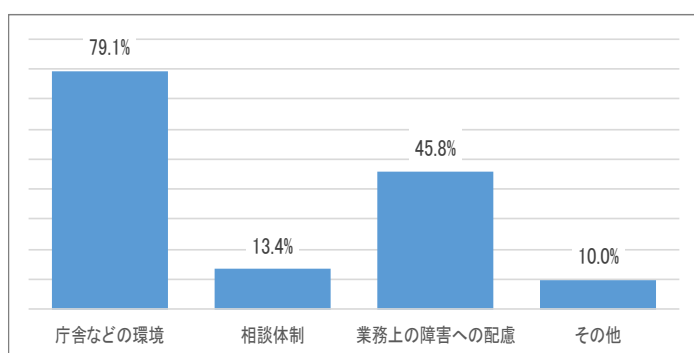
表5 働きやすい職場だと思う点（複数回答可）



\* 「その他」の意見（抜粋）

- ・ 職員の意識・理解
- ・ 待遇・福祉厚生
- ・ 採用枠の確保 等

表6 働きやすい職場だと思わない点（複数回答可）



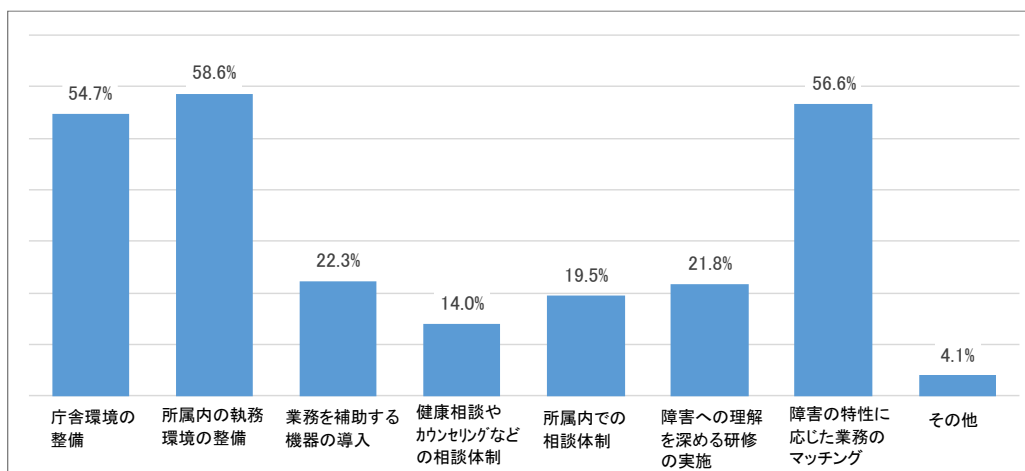
\* 「その他」の意見（抜粋）

- ・ 適切な配属
- ・ 業務内容・業務量
- ・ 組織全体での支援体制
- ・ 職員数に余裕がないことによる支援不足
- ・ 職員の理解不足
- ・ エレベーターやトイレ、執務室の広さなどの環境面 等

<sup>9</sup> 令和元年度自己申告付帯調査として実施。調査実施期間：令和元年10月15日～令和元年11月1日。四捨五入の関係で、合計が100%にならない場合がある。



表 7 今後、どのような取組を充実していく必要があると思うか（複数回答可）



＊「その他」の意見（抜粋）

- ・ 障害のある職員のいる所属へのフォロー・支援体制
- ・ 適切な人員配置
- ・ バリアフリーに適した庁舎の建て替え
- ・ 執務環境の整備（広いスペース、冷暖房等）
- ・ 多様な働き方の導入
- ・ 目に見えない障害への理解 等

## イ 所属へのアンケート結果<sup>10</sup>

「障害者の雇用に関する要綱」及び本要綱の運用通知において、障害のある職員が配属された所属では、障害のある職員からの相談等に対応する職員を選任することとしています。障害のある職員からの相談等に対応する職員を対象としたアンケートの実施結果は表 8 から表 11 のとおりです。

表 8 障害を理由とした配慮の申し出を受けたことがあるか

あり	33.8%
なし	66.3%

表 9 その申し出に対応することはできたか

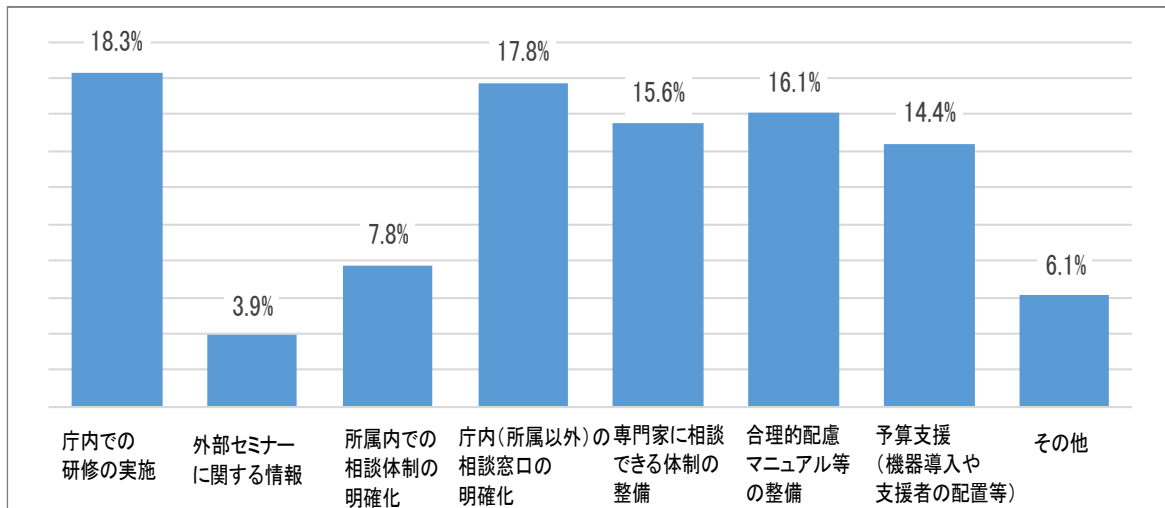
申し出どおりに対応できた	81.5%
申し出の一部に対応できた	7.4%
対応できなかった	11.1%

<sup>10</sup> 「障害者職業指導担当員を対象としたアンケート調査（調査期間：令和元年12月19日～令和2年1月8日）」。  
四捨五入の関係で、合計が100%にならない場合がある。

表 10 障害のある職員への対応や障害のある職員からの相談等で悩みや課題はあるか

あり	20.0%
なし	80.0%

表 11 障害のある職員への対応に当たって必要な支援や体制（複数回答可）



\* 「その他」の意見（抜粋）

- ・ 職員の理解と協力体制
- ・ フォロー体制の整備
- ・ 専門の支援員の配置 等

○ 研修で知りたい内容（抜粋）

- ・ 具体的な相談事例や対応事例
- ・ 官民間わず、実際に対応している人からの講話
- ・ 障害種別ごとの対応方法
- ・ グループワークなどの意見交換の機会 等

○ その他、意見や要望（抜粋）

- ・ 昇任時の研修等を通じた職員の意識啓発
- ・ ハード面の一層の改善
- ・ 画一的な方法ではなく、個別事情を考慮した支援 等

## ウ 障害のある職員からの意見

埼玉県障害者活躍推進計画策定・推進委員会分科会委員を対象に、県における障害者雇用について意見や要望を聞き取りました。主な内容は以下のとおりです。

- 障害による配慮事項に関する周囲への相談・説明
  - ・ 人事異動の際や、上司や同僚が変わった際に、障害の程度や配慮事項を説明している。
  - ・ 外見上では分からない障害のため、上司が変わる度に説明をしている。
  - ・ 障害によりできない業務について説明している。
  - ・ 通院や治療に当たっての勤務の調整について相談している。
  
- 具体的な相談内容
  - ・ 障害により困難な業務への援助
  - ・ 過度な時間外への配慮
  - ・ 執務環境の改善
  
- 相談した際の対応
  - ・ 担当グループ全員で対応してくれた。
  - ・ 適切な対応をしてもらえた。
  - ・ 結果的に配慮が困難な場合もあるが、誠実に対応してくれた。
  - ・ 配慮ができるか、できないかについて明確に回答されないことや、できない場合にその理由を説明されないことがあった。配慮が難しい場合は自分の努力等で問題を改善することになるので、明確に回答してもらいたい。
  
- 所属への相談のしやすさ
  - 【相談しやすい】
    - ・ 自分の状況を理解してもらえよう、普段からコミュニケーションをとっている。
  - 【相談しにくい】
    - ・ 自分や上司の異動の度に、障害の状況や必要な配慮を説明しなければならないのは、やむを得ないとは言え、心情的につらい。
    - ・ 配慮を申し出ることによって、自分の活躍の機会が失われるのではないかという心配がある。
    - ・ 業務量の配慮を申し出たとしても、所属全体が多忙になれば配慮は難しい。仮に配慮されたとしても同僚に負担が及ぶと考えると相談しにくい。
    - ・ 上司等が障害についての知識を有していなかったり、障害特性を理解していないことがある。その場合、相談しても解決につながる効果が期待できない。
    - ・ 外見からは分からない障害の相談は難しい。

- ・ 専門家でないと症状等を理解できないのではないかと思います、自分で解決するしかないと考えてしまう。
- 職場環境の整備や職場での理解促進についての意見・要望
  - 【職場環境整備】
    - ・ 音声認識ツールの整備
    - ・ 執務室内や廊下等の整理整頓の徹底
    - ・ 机やキャビネット等の柔軟な移動による動線の確保（机やキャビネットが固定された結果、車いすの職員の異動先が限られてしまう恐れがある。）
    - ・ 障害者トイレのこまめな清掃
    - ・ 車いす利用者のための自転車用空気入れの貸し出し
  - 【職場での理解促進】
    - ・ 本計画や障害に関する説明等の職員向けポータルへの掲載
    - ・ 障害の種別や特性は様々であり対応も異なる。全ての職員が正しく障害について理解するための情報提供が必要。
- 採用時の対応への意見・要望
  - ・ 聴覚障害者のための情報保障の介助（特に採用初日）
  - ・ 障害特性の丁寧な聞き取り
  - ・ 職場環境や職務内容等の情報提供
- その他の意見や要望
  - ・ 適切に評価され昇任している例があることをアピールする必要があると思う。
  - ・ 障害に起因して検査ができない人間ドックの項目があった。代替りの検査を受ける際の補助などがほしい。

## エ 障害のある職員の職務の適性・満足度<sup>11</sup>

毎年度、職員の適正な配置や能力の開発等を目的に、職務の適性或業務量、業務の質、満足度や希望する分野、活用してほしい能力などを職員が申告する「自己申告」を行っています。

この自己申告において、障害のある職員が回答した「職務の適性」や「職務の満足度」は表 12 及び表 13 のとおりです。

表 12 職務の適性

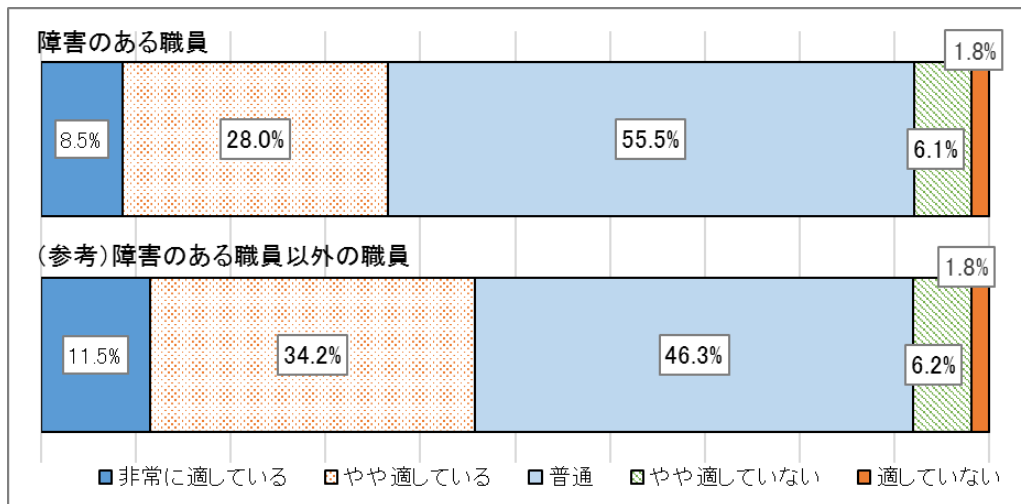
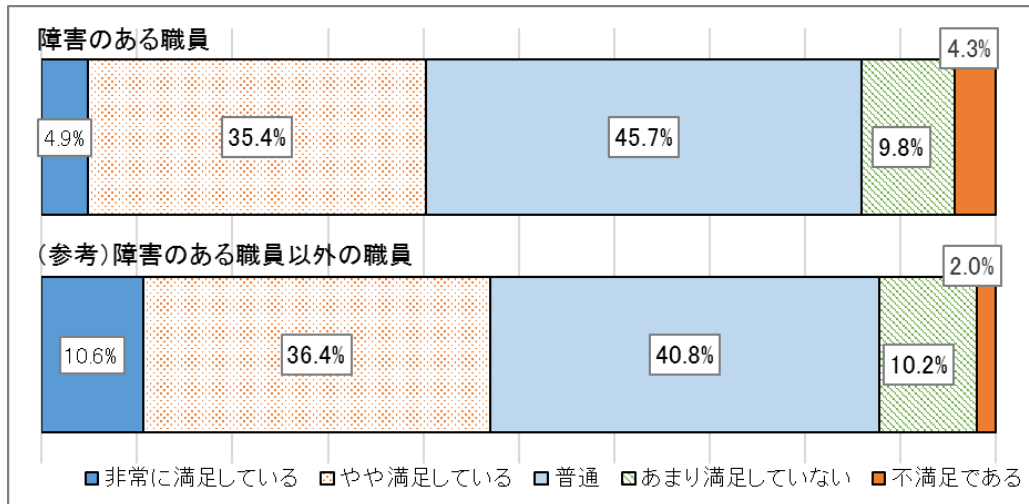


表 13 職務の満足度



<sup>11</sup> 令和元年度自己申告より抜粋

### 3 現状を踏まえた課題認識

全ての任命権者で法定雇用率を達成しているものの、「障害者の雇用に関する要綱」における目標雇用率の3%については、達成していない機関が多い状況となっています。

そのため、引き続き障害のある職員の採用を進めていく必要があります。また、目標雇用率を達成した場合であっても、雇用率の維持に努める必要があります。

職場への定着状況は高い水準にあると考えられます。職務への満足度は、障害のない職員と比較してやや低い傾向があるので、面談等を通じて理由の把握を行い、改善策を検討していきます。

また、採用選考を開始して間もない精神障害者や知的障害者、今後採用を開始する障害のある会計年度任用職員の定着状況や満足度等についても、今後、把握・分析していく必要があります。

障害の種別や任用形態に関わらず、全ての障害のある職員がやりがいを持ちながら、長く安定して働き続けるためには、執務環境の改善や機器の導入といったハード面の整備とともに、研修や相談体制の充実、多様な働き方の推進といったソフト面での充実も重要です。

さらに、現に障害のある職員が在籍していない機関においても、障害者雇用の必要性や様々な障害特性への理解を深めることが求められます。

### 4 計画の目標

障害者活躍推進計画作成指針では、採用に関する目標（雇用率等）の設定が「必要である」とされています。加えて、定着に関する目標（定着率等）や満足度に関する目標についても、設定することが、それぞれ「重要である」、「望ましい」とされています。

そこで、本計画では、以下のとおり目標を設定します。

なお、現に障害のある職員が在籍していない機関においては、数値目標は定めませんが、他機関とともに障害者雇用の推進について理解を深めることを目標とします。

### (1) 採用に関する目標

任命権者（部局）	目標項目	現状値 (令和元年6月1日)	目標（※） (令和4年6月1日)
知事部局	障害者雇用率	2.74%	2.92%
議会事務局		3.01%	3.01%
企業局		2.61%	2.92%
病院局		2.77%	2.92%
下水道局		2.46%	2.92%
選挙管理委員会事務局	障害者雇用の理解	—	障害者雇用の理解を促進する
監査事務局			
人事委員会事務局			

※ 「障害者の雇用に関する要綱」における目標雇用率（3%）については、令和6年度における達成を目安とします。

### (2) 定着に関する目標

任命権者（部局）	目標項目	現状値 (令和2年4月1日)	目標 (各年度4月1日)
知事部局	採用1年後定着率 (各年度に採用された障害のある職員)	100%	100%
議会事務局			
企業局			
病院局			
下水道局			
選挙管理委員会事務局	障害者雇用の理解	—	障害者雇用の理解を促進する
監査事務局			
人事委員会事務局			

### (3) 満足度に関する目標

任命権者（部局）	目標項目	現状値 (令和元年11月1日)	目標 (各年度11月1日)
知事部局	障害のある職員の職務の満足度	40.3%	障害者である職員以外の職員の満足度と同水準
議会事務局			
企業局			
病院局			
下水道局			
選挙管理委員会事務局	障害者雇用の理解	—	障害者雇用の理解を促進する
監査事務局			
人事委員会事務局			

### Ⅲ 取組内容

#### 施策体系

##### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

###### (1) 計画推進体制の整備

- ア 「埼玉県障害者活躍推進計画策定・推進委員会」の設置等
- イ 「障害者雇用推進者」の選任

###### (2) 相談先の確保

- ア 障害のある職員からの相談等に対応する職員の選任
- イ 障害のある職員の多様な相談先の確保
- ウ 所属担当者の相談先の確保

###### (3) 職員の理解・意識啓発

- ア 研修の実施
- イ 外部セミナー・講習会等の活用
- ウ マニュアルの作成・周知

##### 2 職務の選定・創出

##### 3 職場環境・人事管理

###### (1) 職場環境

- ア 障害特性に配慮した施設整備や就労支援機器の導入等
- イ 面談等を通じた必要な配慮等の把握

###### (2) 募集・採用

- ア 障害特性に配慮した募集・採用の実施
- イ 会計年度任用職員としての採用
- ウ 職場実習の受入れ
- エ 関係機関との連携

###### (3) 働き方

- ア 多様で柔軟な働き方の推進
- イ 年次休暇等の使用促進

###### (4) キャリア形成の支援

##### 4 その他（優先調達等）



## 1 障害者の活躍を推進する体制整備

### (1) 計画推進体制の整備

#### ア 「埼玉県障害者活躍推進計画策定・推進委員会」の設置等

各部局の主管課長及び関係課長等で構成する「埼玉県障害者活躍推進計画策定・推進委員会」を設置し、毎年度、計画の実施状況を把握・点検するとともに、推進に当たっての課題検討や計画見直し等を行います。

同委員会には、各部局主管課及び関係課の主幹等を委員とする「障害者活躍推進計画策定・推進委員会幹事会」並びに、障害のある職員を委員とする「埼玉県障害者活躍推進計画策定・推進委員会分科会」を設置し、委員会とともに計画の実施状況の把握・点検、課題の検討や計画の見直し等を行います。

#### イ 「障害者雇用推進者」の選任

各任命権者が以下のとおり、障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用推進者」を選任し、障害者雇用の促進等の責任者に位置付けます。

任命権者（部局）	障害者雇用推進者
知事部局	総務部長
議会事務局	議会事務局長
企業局	総務課長
病院局	経営管理課長
下水道局	下水道管理課長
選挙管理委員会事務局	選挙管理委員会書記長（市町村課長）
監査事務局	副事務局長兼監査第一課長
人事委員会事務局	副事務局長兼総務給与課長

#### 「障害者雇用推進者」の主な業務

- ① 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ② 障害者活躍推進計画の作成及び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の円滑な実施を図るための業務
- ③ 対象障害者の採用に関する計画（以下、「障害者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ④ 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ⑤ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ⑥ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

## (2) 相談先の確保

### ア 障害のある職員からの相談等に対応する職員の選任

障害のある職員が配置された所属の人事担当者等を、障害者の雇用に関する要綱に基づく「障害者相談担当員（旧：障害者職業指導担当員）」に選任します。

同担当員は、障害のある職員からの相談や障害に応じた職場環境の整備、障害者の職場適応能力の向上に関する職務を行います。

また、障害のある職員が5人以上いる所属において、障害者雇用促進法に基づく「障害者職業生活相談員」を選任します。

原則として、障害者相談担当員を同相談員として選任します。

同相談員は、障害のある職員の職業生活に関する相談等を行います。

### イ 障害のある職員の多様な相談先の確保

所属職員には話しにくい相談や所属で対応が難しい相談には、各部局人事担当者や人事課が相談に対応します。

身体的健康・精神的健康を含め、健康に関する悩みに対応するために、職員健康支援課が行う「専門医（精神科・内科医）による健康相談」、「心療内科・精神科等診療所での職員カウンセリング」、「なんでも健康相談」などを周知し、利用を促します。

また、埼玉労働局の「職場適応支援者」による支援について周知し、活用を促進します。

### ウ 所属担当者の相談先の確保

障害のある職員に関する相談等について、部局人事担当者や人事課が対応します。

また、障害者の職場定着に関する相談に対応するため、専門的ノウハウを有するアドバイザーを配置します。

障害のある職員の身体的健康・精神的健康及び配慮事項や職務に当たっての留意点等について、人事部門と連携し、職員健康支援課が相談に対応します。

そのほか、埼玉労働局の「職場適応支援者」による支援について周知し、活用を促進します。

図1 計画の推進体制

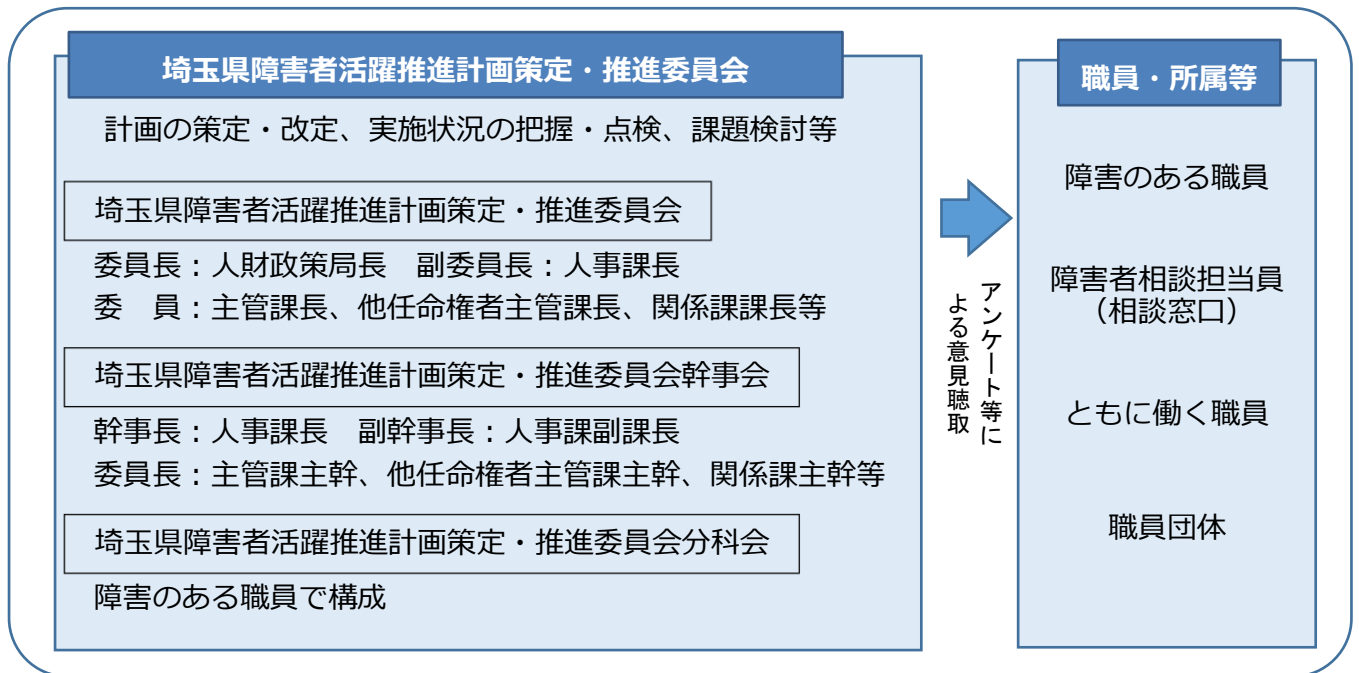
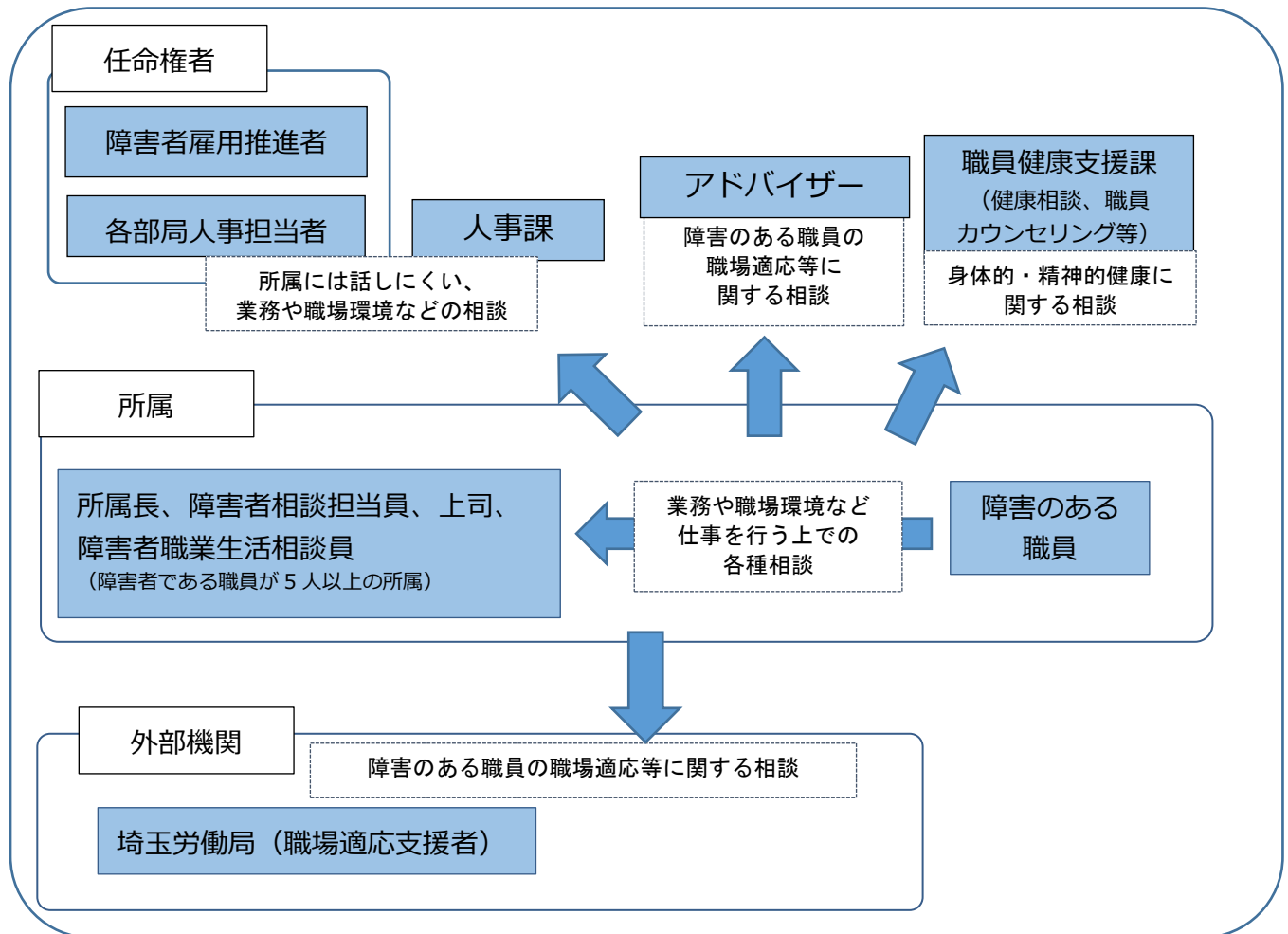


図2 相談体制



### (3) 職員の理解・意識啓発

#### ア 研修の実施

彩の国さいたま人づくり広域連合で実施する階層別研修において、障害の特性や必要な配慮について理解を深めるとともに、障害のある方への適切な対応等を学ぶ研修を実施します。

また、障害のある職員からの相談等に対応する職員を対象とした研修も実施します。

#### イ 外部セミナー・講習会等の活用

障害に関する理解の促進や職場における適切な支援の実施のため、外部機関が実施するセミナー、講習会及び厚生労働省による「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の周知・活用を図ります。

#### ウ マニュアルの作成・周知

障害のある職員が働きやすい環境づくりの取組例を記載したマニュアルを作成し、全ての職員に対し、周知を図ります。

## 2 職務の選定・創出

障害のある職員の配属先の検討に当たっては、採用時の意向聴取等を通じて、一人ひとりの特性・能力等を把握し、本人に合った業務の割振り又は職場への配置を行います。

配置後においても、障害者本人の職務遂行状況や習熟状況に加え、自己申告や所属・人事課・部局担当者による面談等により、現在の障害の状況や職務・勤務地の希望等を把握し、適切なマッチングを行います。

スマートステーションにおいては、障害者雇用に知見のあるアドバイザーの助言や職員の障害特性を考慮し、会計年度任用職員として採用される障害者に対し、適切な業務とのマッチングを行います。

また、各課所へのヒアリング等を通じて、障害のある職員に適した業務の掘り起こしを行います。

### 3 環境整備・人事管理

#### (1) 職場環境

##### ア 障害特性に配慮した施設整備や就労支援機器の導入等

職員の障害特性に配慮し、引き戸、スロープ等の整備や障害者用トイレの計画的な改修に努めます。

各所属において、車椅子や杖を使う職員に配慮した十分なスペースが確保できるよう努めます。

また、障害のある職員本人からの申出に応じて、就労支援機器の導入等を行います。

##### イ 面談等を通じた必要な配慮等の把握

人事評価や自己申告の面談等を通じて、必要な配慮等を把握し、人事異動における配慮や働きやすい職場環境の整備等に努めます。

#### (2) 募集・採用

##### ア 障害特性に配慮した募集・採用の実施

正規職員の採用選考の実施に当たり、点字での受験や手話通訳者の配置、試験員の発言内容をまとめた紙の配布、ワープロや補助具等の使用、人物試験時の就労支援機関職員等の同席を可能とするなど、できるだけ多くの配慮事項に対応できるような体制を整えます。

##### イ 会計年度任用職員としての採用

正規職員での採用に加え、弾力的な勤務時間で就労が可能な会計年度任用職員として障害者を採用します。

##### ウ 職場実習の受入れ

障害者の社会参加や就労意識の高揚等を図るため、特別支援学校の生徒や就労支援センターの利用者等を対象に実習の受入れを行います。

##### エ 関係機関との連携

職員の採用・募集等に当たっては、ハローワーク及び就労支援機関等との連携を図ります。

### (3) 働き方

#### ア 多様で柔軟な働き方の推進

体調に配慮しながら無理なく、安定的に働き続けられるよう、多様で柔軟な働き方を推進します。

#### イ 年次休暇等の使用促進

心身のリフレッシュやワークライフバランスの実現を図るため、年次休暇等の使用を促します。

### (4) キャリア形成の支援

キャリアプランシートの作成や所属長との面談を通じて、職員の主体的なキャリア形成や適材適所の人事配置等につなげる「キャリアプランニング支援制度」により、障害のある職員を含む全ての職員のキャリア形成を支援します。

スマートステーションにおいて会計年度任用職員として採用される障害者に対し、本人の希望等を踏まえ、他の所属での就労体験や ICT を活用した業務など幅広い業務経験を提供し、民間企業等への正規就労に繋げる取組を行います。

## 4 その他（優先調達等）

毎年度、埼玉県障害者優先調達推進方針を策定し、障害者就労施設等からの調達を推進します。また、市町村の調達計画についても、策定を促進します。

障害者雇用に積極的に取り組む事業者に対する、総合評価の際の加点や競争入札参加資格の等級格付における加点等の取組を通じて、障害者の活躍を促進します。