

総務教育常任委員会資料

(令和6年12月17日)

〔 件 名 〕

- ・ 第2期鳥取県庁障がい者活躍推進計画（案）について

【人事企画課】・・・2

総 務 部

第2期鳥取県庁障がい者活躍推進計画（案）について

令和6年12月17日
人事企画課

鳥取県庁障がい者活躍推進計画の計画期間（R2～6年度）満了に伴い、第2期計画（R7～11年度）の策定について検討しています。

このたび、県民から寄せられた意見を参考に計画を策定するため、パブリックコメントを実施します。

1 鳥取県庁障がい者活躍推進計画（R2～6）の概要

改正障害者雇用促進法（R2.4.1施行）に基づき、事業所としての「障がい者活躍推進計画」を策定。

※ ①知事部局及び企業局（特例承認）、②教育委員会事務局、③病院局がそれぞれ策定

（上記以外の小規模任命権者は、法定の障がい者雇用数（職員数×法定雇用率）が1人未満のため計画策定なし）

＜現行計画（知事部局及び企業局）の構成＞

- （1）計画の概要（策定趣旨、計画期間、公表方法等）
- （2）本県における障がい者雇用等の状況（過去の取組状況、障がい者雇用率の推移）
- （3）計画期間における数値目標及び新たな取組

※現行計画期間における数値目標：R6障がい者雇用率3.5%→R6実績3.51%（達成）

- （4）障がい者の活躍推進に向けた取組（推進体制整備、職務選定・マッチング、職場環境整備、職場定着・キャリア形成、優先調達等）

2 次期計画（案）（R7～11）の概要

現行計画の構成を踏襲した上で、数値目標を引上げ・新規設定するとともに、関係機関の意見を踏まえた取組を追加する。

		次期計画	考え方
数値目標	雇用率	3.7%（現行：3.5%） （0.2ポイント引上げ）	法定雇用率：3.0%（R8.7～） （雇用率は全国トップクラスであり、さらなる雇用促進を目指す）
	定着率	1年定着率100% （新たに設定）	本人都合の退職（転職等）を除き、新たに定着率の目標を設定し、よりよい就業環境の整備の推進を目指す。 R5定着率：93.2%
新たな取組		・業務支援員の能力向上のためのマニュアル作成 ・人事評価適正化のための研修実施	障がい者雇用推進チーム会議（障害者就業・生活支援センター等関係団体で構成）での意見を踏まえ、マニュアルや研修の充実を通じて職場で障がい者をサポートする業務支援員の資質を向上させ、障がい者雇用の量だけでなく就業環境の質の向上、職員のモチベーション向上等を図る。

＜障がい者雇用率の状況＞

年度	R1	現行計画				
		R2	R3	R4	R5	R6
障がい者雇用率（%）	3.25	3.29	3.32	3.42	3.48	3.51
全国順位	3位	3位	2位	2位	2位	—
法定雇用率（%）	2.5		2.6		2.8	

3 今後の予定

- R6.12～R7.1 パブリックコメントの実施、意見のとりまとめ
R7.2 県議会へ報告
R7.4 第2期計画施行

第2期鳥取県庁障がい者活躍推進計画（案）の概要

1 計画のねらい

障がいのある職員の障がい特性を各職場がしっかり理解し、その職員の職務遂行能力を最大限に発揮することができるよう、県庁を挙げて障がいのある職員がより一層活躍できる職場づくりに取り組むため、第2期鳥取県庁障がい者活躍推進計画を策定します。

2 計画期間

この計画は、障害者雇用促進法第7条の3第1項に基づく障がい者活躍推進計画とし、計画期間は令和7年度から11年度までの5年間とします。

3 数値目標の設定

第1期で法定雇用率（R6.7～2.8%）を上回る障がい者雇用を行っているところですが、第2期目標では、数値目標を引き上げ、さらなる雇用促進に取り組みます。また、新たに職場定着率の目標を掲げ、よりよい就業環境の整備に取り組みます。

項目	第1期（R2～6）		第2期（R7～11）
	目標値	実績	目標値
障がい者雇用率	3.5%（R6）	3.51%（R6）	3.7%（R11）
職場定着率（※）	（設定なし）	93.2%（R5）	100%（R11）

※任用の日から当該年度末までの定着率。本人都合の退職（転職等）は除く。

4 就業環境の充実に向けた取組の強化

3に掲げた目標を達成し、よりよい就業環境を整備するため、第1期計画の取組を継続・発展させるとともに、第2期計画で新たに支援員の能力向上や職員のモチベーション向上等に取り組みます。

【第1期計画の取組】

（1）障がい者活躍推進体制の整備

- ・障がい者雇用推進チーム創設
- ・障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員の選任
- ・障がい者支援職員のスキルアップ
- ・障がい者相談窓口の設置 など

（2）職務の選定・マッチング

- ・採用前面談による障がい特性の把握
- ・管理職、人事担当者との面談
- ・新たな業務の選定（従来の作業補助だけでなく、R6～技術系職場に配置） など

（3）職場環境の整備

- ・障がい特性に配慮した整備（スロープ、音声読み上げソフト等） など

（4）職場定着・キャリア形成

- ・障がい特性に応じた採用試験時の配慮
- ・採用前実習やならし勤務（本人の希望に応じた短時間勤務）による早期職場適応支援
- ・事務補助業務へのステップアップ支援
- ・弾力的な小休止時間の運用
- ・実務研修、向上研修の企画
- ・日々の声掛けや定期的な面談を通じた状況把握・体調配慮 など

（5）障害者優先調達推進法を踏まえた優先調達

【第2期計画での新規取組】

第1期計画での取組に加え、新たに次の取組により就業環境の充実を図る。

- ①業務支援員用のマニュアルの作成・時期を捉えた研修の実施により、支援員の能力向上につなげる
- ②適正な人事評価を通じて、勤務に対するモチベーションの向上、今後のキャリア形成に役立てる

