

# 奈良県職員障害者活躍推進計画

令和2年3月31日

奈良県知事  
 奈良県議会議長  
 奈良県選挙管理委員会  
 奈良県代表監査委員  
 奈良県人事委員会  
 奈良県営水道管理者奈良県知事

奈良県職員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）第7条の3に基づき、奈良県知事、奈良県議会議長、奈良県選挙管理委員会、奈良県代表監査委員、奈良県人事委員会、奈良県営水道管理者奈良県知事が策定する計画です。

この計画は、厚生労働省が定める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取組を総合的かつ効果的に実施することを目的として定めるものです。

なお、計画策定にあたっては、障害のある職員の意見を聴取した上で計画を策定していません。

機関名	奈良県
奈良県における障害者雇用に関する課題	<p>奈良県の令和元年6月1日時点での障害者雇用率は2.59%であり、令和元年6月1日時点での法定雇用率2.50%（※令和3年3月末までの経過措置）を上回る雇用率を達成しているところ。</p> <p>今後、令和3年4月1日には法定雇用率が2.60%となるが、奈良県でも令和3年4月1日までに障害者雇用率を2.60%以上とするため、障害者の採用及び採用後の職員の定着について必要な措置を講じ、計画に定める目標を達成できるよう取組を行う。</p>
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
目標	
① 採用に関する目標	<p>採用活動は、知事部局と各行政委員会等が一体として行っているため、知事部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、水道局で合算して障害者雇用率2.60%を達成する。</p> <p>2.60%（各年6月1日時点）                      （各年度） 当該年6月1日時点の法定雇用率以上                      （参考） 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.59%                      （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>

② 定着に関する目標	採用活動・人事管理は、知事部局と各行政委員会等が一体として行っているため、知事部局・各行政委員会等において不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。 (評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用推進者として総務部長を選任。</li> <li>○ 障害者職業生活相談員として人事課長を選任。</li> <li>○ 障害者雇用推進者が本計画に定める取組を推進するとともに、障害者職業生活相談員が障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う。</li> </ul>
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。）について、奈良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る。</li> <li>○ 障害者職業生活相談員は、以下の業務を担当し、障害のある職員の職業生活に係る相談に応じる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること</li> <li>・障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること</li> <li>・障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること</li> <li>・労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること</li> <li>・その他障害者の職場適応の向上に関すること 等</li> </ul> </li> </ul>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現に勤務する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</li> <li>○ 新規採用の職員に面談を行い、状況を把握するとともに、「自己申告書」や「職場環境申告書」の内容を確認し、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</li> </ul>

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 基礎的環境整備として、障害のある職員の障害特性・要望を踏まえ、環境整備を検討する。</li> <li>○ 障害のある職員の障害特性・要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</li> <li>○ 障害のある職員の障害特性・要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</li> <li>○ 新規に採用した障害者については面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</li> <li>○ なお、措置を講じるに当たっては、障害者の障害特性・要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</li> </ul>
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 大学生を対象としたインターンシップの中で、障害のある学生の申し込みがあれば積極的に受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</li> <li>○ 障害者を対象とした職員採用選考試験の実施や、障害者を対象とした会計年度任用職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</li> <li>○ 採用選考に当たり、障害者からの要望があれば、面接における手話通訳者を配置する。</li> <li>○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> </li> </ul>
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ フレックスタイム制の利用を促進する。</li> <li>○ 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</li> </ul>
(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 会計年度任用職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、人事評価面談の時点で職務経験の総括的な振り返りを行う。</li> </ul>

<p>(5) その他の人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「職場環境申告書」、「自己申告書」の内容を確認し、必要と認められる場合は面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</li> <li>○ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</li> <li>○ 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し、適切な支援や配慮を講じる。</li> </ul>
<p>4. その他</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</li> <li>○ 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の県庁販売会の開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。</li> </ul>