

# 栃木県庁障害者活躍推進計画（第2期）

## 【目次】

1	はじめに	1 頁
2	現状と課題	2 頁
3	基本目標	4 頁
4	障害のある職員の職業生活における活躍を推進するための取組	5 頁
5	推進体制等	7 頁

令和7（2025）年3月

栃木県

# 1 はじめに

---

## (1) 策定の趣旨

令和元（2019）年6月改正の「障害者の雇用の促進に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）において、国及び地方公共団体の各機関（以下「公務部門」という。）は、自ら率先して障害者を雇用する責務があることが明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、『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』を作成することとなりました。

公務部門における障害者の活躍は、政策決定過程への障害者の参画拡大はもとより、ノーマライゼーション<sup>1)</sup>やダイバーシティ・インクルージョン<sup>2)</sup>などの理念の浸透につながり、行政サービスの向上等の観点からも重要であることから、本県では、令和2（2020）年3月に、令和2（2020）年度から令和6（2024）年度までの5年間を計画期間とする『栃木県庁障害者活躍推進計画（第1期）』（以下「第1期計画」という。）を策定するなどし、障害者の雇用の機会の確保や障害のある職員が働きやすい職務環境の整備に取り組んできました。

一方、令和4（2022）年12月の法改正において、公務部門を含むすべての事業主の責務に障害者の職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化され、障害者の職業生活における活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図ることとなりました。

こうしたことを踏まえ、本県では、第1期計画における取組の成果や障害のある職員の意見、法改正等に伴う「改正障害者活躍推進計画作成指針」（令和5年厚生労働省告示第138号）などに基づき、今後、栃木県庁が取り組む障害者への雇用の場の提供や障害のある職員の雇用管理、能力開発等に関する取組の方向性を取りまとめた『栃木県庁障害者活躍推進計画（第2期）』を策定しました。

今後、この計画に基づき、法定障害者雇用率の達成はもとより、すべての障害のある職員がその障害特性や個性等に依じて、能力を有効に発揮することができるよう、様々な取組を進めていきます。

## (2) 策定主体

この計画は、人事管理を一体的に行う知事部局、企業局、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局及び選挙管理委員会の職員を対象者として、上記の7機関を一の策定単位として、策定します。

## (3) 計画期間

この計画の計画期間は、令和7（2025）年度から令和11（2029）年度までの5年間とします。

なお、法改正等を踏まえ、必要に応じて、計画の見直しを行います。

---

<sup>1)</sup> 障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整え、ともに生きる社会こそがノーマルな社会であるという考え方

<sup>2)</sup> 年齢や性別、国籍、特性等にとらわれない多種多様な人材が、お互いに認め合い、自らの能力を最大限に発揮し、活躍することができるという考え方

## 2 現状と課題

### (1) 障害者雇用の推進

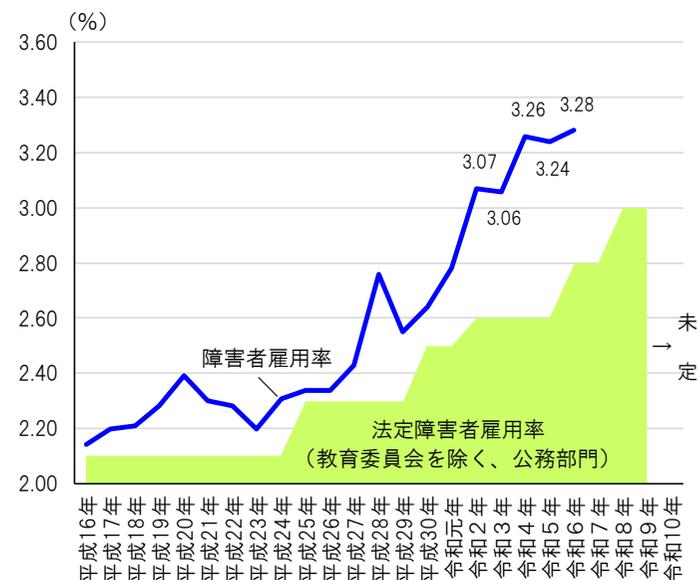
常勤職員については、昭和55（1980）年度から身体障害者を対象者として、令和元（2019）年度からは知的障害者及び精神障害者を対象者に追加し、行政職の職員採用選考考査を実施してきました。

また、非常勤職員については、平成29（2017）年度から知的障害者及び精神障害者を「事務補助嘱託員」に委嘱し、令和2（2020）年度からの会計年度任用職員制度への移行後は、特定の障害種別に限定せず、短時間勤務の働き方や定型的な事務作業等の業務を選択する障害者を「事務・作業補助員」に任用するなどし、計画的に障害者を採用してきました。

こうした取組等により、第1期計画の計画期間における障害者雇用率は、法定障害者雇用率を上回る水準で推移しています。【図表1】

一方、法定障害者雇用率については、障害者の雇用の機会のさらなる確保のため、今後も段階的に引き上げられる見込みであり、引き続き、障害者雇用を推進していく必要があります。

【図表1】栃木県庁の障害者雇用率等の推移



資料：経営管理部人事課データ

### (2) 障害のある職員の職場定着の推進

法の趣旨である「障害者の職業の安定」には、障害者の雇入れのみならず、雇用の継続が重要です。

令和元（2019）年度から令和5（2023）年度までの5年間において、新たに採用した障害のある職員のうち、新規採用後1年未満に離職した常勤職員の数は、12名中1名（平均職場定着率：91.6%）及び新規採用後、任用期間終了前に離職した非常勤職員の数は、63名中8名（平均職場定着率：87.3%）であり、離職者9名の障害種別については、身体障害者及び知的障害者が各1名並びに精神障害者が7名と精神障害者が最多となっています。

近年、精神障害者の新規採用者数は増加傾向にあります。精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が不得手であること、緊張しやすいなどの特徴が指摘されていることから、障害特性に応じて、業務内容を調整するとともに、コミュニケーションの工夫を図るなどし、精神障害者の職場定着を推進していく必要があります。

### (3) 障害のある職員の職業生活における活躍を推進するための職務環境の整備

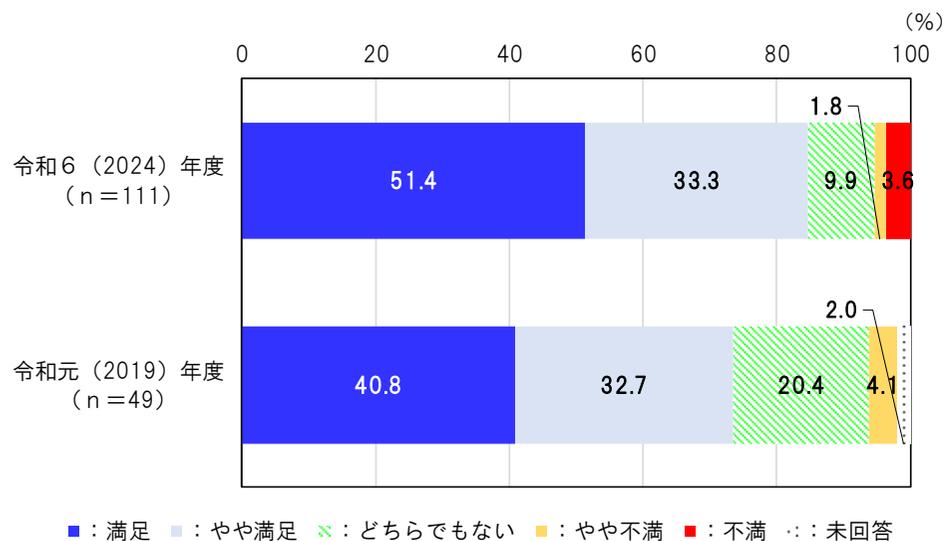
障害のある職員の職業生活における活躍を推進するため、第1期計画において、物理的な執務環境や相談支援体制の整備、職員の障害に関する理解の促進などに取り組んできました。

こうした取組により、令和6（2024）年度の障害のある職員へのアンケート調査において、「栃木県庁に就職し、現在、働いていることに関する全体評価」に「満足」（「満足」及び「やや満足」）と回答した職員の割合は84.7%となり、第1期計画取組前の令和元（2019）年度調査の73.5%から増加しています。【図表2】

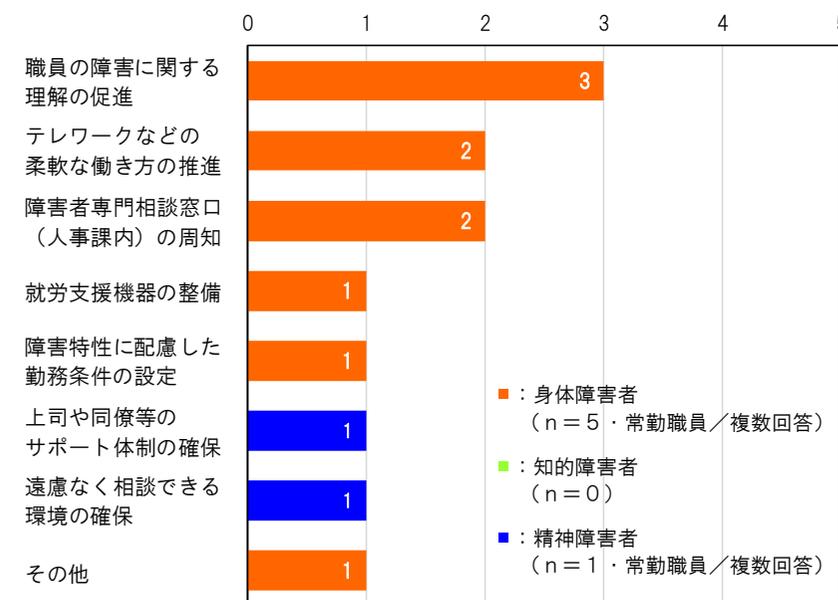
一方、全体評価に「不満」（「不満」及び「やや不満」）と回答した職員が改善の必要があると考える項目は、「職員の障害に関する理解の促進」が最多となっています。【図表3】

職員の障害に関する理解について、障害のある職員同士が職務環境や業務執行上の課題等に関して意見交換を行う座談会では、「障害特性は個人によって異なり、業務への影響や求める配慮も異なる」や「職員が障害特性をどのように理解しているか気になる」、「障害があるためにできない業務は、できる業務で補いたい」などの意見があり、引き続き、職員の障害に関する理解を深め、適切に障害特性等に応じた合理的配慮を提供するなどし、障害のある職員の職業生活における活躍を推進するための職務環境を整備していく必要があります。

【図表2】「栃木県庁に就職し、現在、働いていることに関する全体評価」結果



【図表3】全体評価に「不満」と回答した職員が考える改善が必要な項目



資料：経営管理部人事課「『栃木県庁障害者活躍推進計画（第2期）』の策定に関する職員アンケート調査結果」（回答率：92.5%）（令和6（2024）年7月）外

### 3 基本目標

障害のある職員の職業生活における活躍に向けて、この計画では、第1期計画に引き続き、「すべての障害のある職員がその障害特性や個性等に応じて、能力を有効に発揮することができる職場環境をつくる」ことを基本目標とします。

また、基本目標の達成状況等を客観的に評価するため、次の3つの成果指標及び各年度の数値目標を設定し、障害のある職員の職業生活における活躍を推進するための取組の実施により、その達成を図ります。

区 分	① 障害のある職員の 採用に関する目標	② 障害のある職員の 職場定着に関する目標	③ 障害のある職員の 職場満足度に関する目標
成果指標	障害者雇用率 (各年6月1日現在)	新規採用後、 1年経過後の職場定着率 <sup>3)</sup>	栃木県庁に就職し、現在、 働いていることに関する全体評価
数値目標	法定障害者雇用率以上 <sup>4)</sup>	次の直近5年間の平均職場定着率以上 常勤職員：92%以上 非常勤職員：88%以上	「満足」と回答した障害のある 職員の割合が令和6（2024）年度 実績値以上の85%以上
評価方法	法第40条第1項の規定による毎年の 任免に関する状況等の通報において、 障害のある職員の雇用状況を把握し、 評価	法第40条第1項の規定による毎年の 任免に関する状況の通報の時期に、人事 記録をもとに前年度の新規採用職員の 職場定着状況を把握し、評価	各年6月1日現在で勤務する障害の ある職員へのアンケート調査の実施に より、全体評価を把握し、評価

<sup>3)</sup> 非常勤職員（会計年度任用職員）については、任用期間が設定されていることを踏まえ、任用期間終了までの勤務の有無により、職場定着率を算定

<sup>4)</sup> 公務部門（教育委員会を除く）における法定障害者雇用率は、令和8（2026）年7月に2.8%から3.0%に引き上げられ、計画期間中の令和10（2028）年度には、新たな法定障害者雇用率が設定される予定

## 4 障害のある職員の職業生活における活躍を推進するための取組

---

障害のある職員の職業生活における活躍を推進するため、現状と課題等を踏まえ、次の取組を実施します。

### (1) 障害のある職員の採用

障害者の職業生活における活躍の基本となる業務を選定するなどし、継続的に障害のある職員の採用を行います。

#### 主な取組

- ・ 障害者を対象とした行政職の常勤職員及び会計年度任用職員（事務・作業補助員）の採用選考考査の実施
- ・ 法に基づく各指針<sup>6)</sup>を踏まえた障害のある職員の募集及び採用選考考査に当たっての不適切な取扱いの禁止及び受験上の配慮の実施
- ・ 障害者の学生等を対象者とした「栃木県庁オープンゼミ」（業務説明会及び職場見学会）の開催

### (2) 障害のある職員の職務環境の整備

職員の障害に関する理解の促進や障害特性に応じた合理的配慮を提供するなどし、障害のある職員が働きやすい職務環境を整備します。

#### 主な取組

- ・ ハード及びソフトのバリアフリーの推進及び障害特性に応じた就労支援機器の整備
- ・ 障害者の相談支援に精通した専任の障害者職業生活相談員<sup>7)</sup>の人事課への配置及び障害のある職員の専門相談窓口の開設
- ・ 就労支援機関等と連携した障害者職業生活相談員による障害のある職員の職場適応及び職場定着に係る支援の実施
- ・ 職員の障害特性等に関する理解促進のためのハンドブックの作成・普及
- ・ 厚生労働省「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（e-ラーニング）などの障害者支援研修の受講促進
- ・ 「障害者情報カード」（改訂版）<sup>8)</sup>を活用した障害のある職員個々人の障害特性等を考慮した合理的配慮の提供等
- ・ 障害のある職員同士が職務環境や業務執行上の課題等に関して意見交換を行う「障害のある職員の座談会」の開催

---

<sup>6)</sup> 「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第116号）  
「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成27年厚生労働省告示第117号）

「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針」（平成30年12月27日付け職職一268・人企1440人事院事務総務局職員福祉局長及び人事院事務総務局人材局長通知）

<sup>7)</sup> 法第79条第1項に基づく者であって、事業所に勤務する障害者の職務の内容や作業環境の整備に関することなどの障害者の職業生活全般の相談及び指導を行う相談員

<sup>8)</sup> 障害のある職員の障害特性等を的確に把握し、適切に合理的配慮を提供等するために、所属長等と障害のある職員が情報共有を行うための資料

### (3) 障害のある職員の柔軟な働き方の推進

障害のある職員が働く場所や時間にとらわれず、自らの希望や障害特性等に応じて、無理なく、安定的に働くことができるよう、柔軟な働き方を推進します。

#### 主な取組

- ・常勤職員がテレワークやフレックスタイム制度等を利用しやすい職場環境づくり
- ・フレックスタイム制度の拡充（選択的週休3日制の導入）検討
- ・ワークライフバランスの実現や心身のリフレッシュなどのための年次休暇等の取得促進

### (4) 障害のある職員の能力開発の推進

所属長との面談等において、常勤職員本人の強みや弱みなどを把握し、本人に適した業務の割振りを行うとともに、研修等を通して、能力開発を推進します。

また、会計年度任用職員（事務・作業補助員）については、勤務経験を生かし、任用期間の終了後においても、引き続き、公務内外で就労することができるよう、一定の配慮を行います。

#### 主な取組

- ・常勤職員一人ひとりの障害特性や能力等を踏まえた業務のマッチングの実施
- ・職場研修や研修所研修、部局による専門研修等を通じた常勤職員の実践的能力や専門性等の向上
- ・再度の任用の終了後の会計年度任用職員（事務・作業補助員）への本人の希望に応じた庁内の公募情報の提供

### (5) その他

事業主としての障害者雇用はもとより、障害者雇用に積極的に取り組む民間の事業主の受注機会の増大等を図り、障害者の職業生活における活躍を促進します。

#### 主な取組

- ・「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」（平成24年法律第50号）に基づく、障害者就労施設等への積極的な物品等の発注
- ・物品及び役務の総合評価一般競争入札方式又はプロポーザル方式による調達時の評価項目への障害者雇用状況の活用促進
- ・一定数の障害者を雇用する建設事業者への『建設工事入札参加資格者名簿』の格付等級の審査における加点の実施

## 5 推進体制等

---

基本目標の達成に向けて、計画の実効性を高めるため、次のとおり推進体制等を確保します。

### (1) 障害者雇用推進者の選任

経営管理部次長兼人事課長を障害者雇用推進者<sup>9)</sup>に選任し、障害者雇用推進者の指揮の下、障害者への雇用の場の提供や障害のある職員の適切な雇用管理、能力開発等に取り組みます。

### (2) 特定事業主行動計画等策定・推進委員会の設置

各部局の人事担当者等で構成する「特定事業主行動計画等策定・推進委員会」を設置し、障害のある職員の職業生活における活躍を推進するための取組の実施状況を定期的に把握及び点検するとともに、障害のある職員へのアンケート調査により把握した課題等を踏まえ、必要に応じて、取組の見直しを行います。

### (3) 『栃木県庁障害者活躍推進計画（第2期）』及び同計画に基づく取組の実施状況等の公表

策定又は変更した『栃木県庁障害者活躍推進計画（第2期）』並びに同計画に基づく各年度の取組の実施状況及び数値目標の達成状況は、ホームページにおいて公表し、広く職員等に周知します。

---

<sup>9)</sup> 法第78条第1項に基づく者であって、障害者の雇用の促進及び継続を図るため、事業所内の障害者雇用の取組体制や施設又は設備、その他諸条件の整備を図る責任者