

## 栃木県庁障害者活躍推進計画（第1期）

### □目的

県では、これまで障害者雇用促進法（以下「法」という。）に基づき、障害のある人を対象とした職員採用を実施するとともに、栃木県障害者差別解消推進条例の基本理念を踏まえ、庁舎のバリアフリー化の推進、合理的配慮への取組など、障害者が働きやすい環境づくりに努めてきた。

しかしながら、平成30年に公務部門における障害者雇用に係る不適切計上が問題となったことから、令和元年6月には法が改正され、地方自治体に障害者活躍推進計画を作成することが義務づけられた。

上記改正を踏まえ、県では、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に在籍する職員（以下「知事部局等職員」という。）を対象に、法定雇用率の達成に留まらず、全ての障害のある職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる環境を推進するため、栃木県庁障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を策定することとした。

### □計画期間

- 令和2（2020）年4月1日から令和7（2025）年3月31日までの5年間とする。
- 毎年度計画の実施状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。

### □計画の公表

- 計画の策定・変更に当たっては、ホームページ等で公表する。
- 計画の実施状況については、年1回公表する。

### □計画の推進体制

- 法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として、経営管理部次長兼人事課長を選任する。
- 法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員として、障害者の相談支援に精通した専任相談員を人事課に配置する。
- 各部局人事担当者等で構成する「障害者雇用推進チーム」を設置し、計画の実施状況について、定期的に把握・点検を行う。
- 障害のある職員に対して定期的にアンケートや意見交換等を行い、意見を集約し、計画に掲げる取組に反映する。
- 県庁を挙げて計画に取り組むため、職員に分かりやすく内容を周知するとともに、研修等の機会を捉えて職員への浸透を図る。
- 計画に掲げる取組を着実に推進するため、栃木労働局や就労支援機関等と連携を図るとともに、先進的な取組を実施している企業等のノウハウを活用する。

## □ 職員の採用に係る取組

【目標】 障害者雇用率は、当該年 6 月 1 日現在の法定雇用率以上とする

- 職員の障害者採用に当たっては、障害種別を問わず実施することとし、選考方法は「障害者差別解消指針」及び「合理的配慮指針」を踏まえ、拡大印刷や筆談による対応など、障害特性に配慮して実施する。
- 短時間での勤務や定型的な補助的業務といった働き方を選択する障害者については、会計年度任用職員として採用する。
- 新たに採用した職員が早期に安定して勤務できるよう、必要に応じて就労支援機関等との連携を図るとともに、関係所属によるサポート体制を構築する。
- 県庁の業務に関心を持ってもらうため、ウェブアクセシビリティ等の充実により幅広く周知するとともに、障害のある学生等を対象に、多様な形でのインターンシップを実施する。
- 具体的に働くイメージを掴みやすいよう、採用に係る広報において、障害のある職員の業務内容や感想等を紹介する。
- 障害者が意欲や能力等を踏まえながら、給与上の処遇も含めた多様な勤務を選択できるように、仕組みを検討する。

### 《職員の声》

- ・ 障害のある人を対象とした職場見学会や説明会をやってほしい
- ・ 採用パンフレット等において、障害のある職員を紹介し、PRしてはどうか
- ・ 業務量や適性に合わせて給与が変わるなど、障害者採用を細分化してほしい

## □ 職員の働きやすい環境づくりに係る取組

【目標】 不本意な離職者を極力生じさせない

- 障害者職業生活相談員は、県で働く全ての障害のある職員の相談支援に努めるとともに、就労支援機関等と連携しながら、関係所属に対して必要な情報を提供するなどサポートを行う。
- 会計年度任用職員として職員が行う事務の補助又は軽作業等を行うに当たっては、その障害の程度等に応じ、必要に応じて就労を支援する職員を配置する。
- 栃木県労働局が設置している「職場適応支援者」による相談窓口について、職員に周知し、活用を促進する。
- 障害のある職員同士が話し合い、相談事や悩みを共有できる場について、設置を検討する。
- 採用後に障害を負った職員については、急激な職務やキャリアプランの変更が必要となる場合があり、本人と所属が十分に話し合い、サポートできるように配慮する。
- 職員の障害への理解を促進するため、全所属の総括補佐等を対象に職場における障

害者支援研修を実施するとともに、全職員を対象に障害者理解向上のためのeラーニングを実施する。

- 関係機関等からの助言を踏まえ、画面拡大ソフトや音声拡張器など就労支援機器の設置や、指示はメモ・業務上のやりとりはメールを基本とするなど、障害特性に応じて合理的配慮を提供する。
- 業務に取り組みやすくするよう、マニュアル化や作業手順の簡素化を図るとともに、ペーパーレスや電子化に取り組む。
- 障害があっても場所や時間に制約されず働くことができるよう、テレワークやフレックスタイム制の活用など柔軟な働き方を推進する。
- 地震や台風など災害時における対応について、予め連絡手段や避難方法等について所属と確認するなど、リスクマネジメントを図る取組を推進する。
- 障害のある職員が体調不良時などに休憩室等を利用できるように、各庁舎管理者や職員健康管理センターと調整を図る。
- 多目的トイレやスロープの設置など、バリアフリー化を進める。

《職員の声》

- ・ 上司以外の相談先や、障害者の意見を積極的に聞く場を設けてほしい
- ・ 幹部職員をはじめ、障害への理解度が低いので、研修を実施してほしい
- ・ テレワークを導入してほしい、在宅勤務を可能にしてほしい
- ・ 庁内放送が聞こえないので、マロニエ端末のインフォメーションでも教えてほしい
- ・ 身体障害者用のトイレがあっても老朽化している

□ 職員の能力開発に係る取組

【目標】 業務のマッチングや職域拡大を図り、仕事への愛着心・満足度を高めていく

- 採用試験合格後に速やかに面談を行い、障害特性や本人の強み・弱みを十分把握し、適した業務を検討する。
- 採用後は、把握した情報を基に、既存業務の中から本人の能力に合わせた業務の切出しを行い、業務の割振りや人事異動等により、障害のある職員と業務の適切なマッチングを図る。
- 障害のある職員の能力や意欲に応じ、職務経験にかかわらず新たな部署等への職域拡大を積極的に図る。

《職員の声》

- ・ 障害者ができる仕事を職場全体で考えてほしい、業務を洗い出してほしい
- ・ 業務はある程度決まったものにしてほしい
- ・ 職員の適性を見極め、障害特性に応じて異動先を判断してほしい
- ・ 職域を拡大してほしい、成果主義にしてほしい

□その他の取組

【目標】 障害者の活躍の場の拡大を推進する

- 障害者優先調達推進法に基づき、障害者就労施設等への発注を積極的に行う。
- 県が行う入札等の参加資格において、既に障害者の雇用を審査の対象としている場合はその取組の拡充を図っていくとともに、現行で要件等としていない場合は、法定雇用率を達成している者からの調達を推進できるような仕組みを検討する。