

静岡県障害者活躍推進計画

令和7年4月

静岡県知事部局

静岡県企業局

静岡県議会事務局

静岡県人事委員会事務局

静岡県監査委員事務局

1 障害者雇用に関する課題

- ・本県では、障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、これまでも、障害のある人を対象とした職員採用試験の実施や働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。
- ・しかしながら、令和6年6月1日時点の障害者雇用率は2.67%で、法定雇用率2.8%を下回っており、令和8年7月には法定雇用率は3.0%に引き上がることから、法定雇用率の達成のためには、更なる採用に向けて、職務の選定及び創出により、障害のある方が働くことのできる職域を創出する必要があります。
- ・さらに、障害のある職員が職場に長く定着し活躍するためには、必要な施設等の整備に加え、定期的な面談の実施による状況の把握や各種研修の実施などにより、障害のある職員を含む全ての職員にとって働きやすい職場環境の実現に向けて取組を進めることが必要であると考えています。

2 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

3 目標

採用及び定着に関する目標

【知事部局、企業局、議会事務局】

- 毎年6月1日時点の法定雇用率以上の障害者を雇用します。

（評価方法：毎年の任免状況通報により把握・進捗管理）

※知事部局・企業局・議会事務局合算の雇用率

- 不本意な離職者を極力生じさせないよう努めます。

（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）

【人事委員会事務局、監査委員事務局】

- 職員に対する意識啓発等により、障害者雇用の推進に関する理解を促進します。

4 取組内容

(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者を選任し、障害者雇用を率先して推進します。

【障害者雇用推進者】

区分	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
人事委員会事務局	人事委員会事務局長
監査委員事務局	監査委員事務局長
企業局	企業局次長

- 本計画の実施状況を一元的に把握・点検できる体制を整備します。
- 組織内の人的サポート体制を整備するため、障害者職業生活相談員を選任し、障害のある職員の職業生活全般について、幅広い支援を行います。

【障害者職業生活相談員】

所属	障害者職業生活相談員	
知事部局	本庁	総務部参事（職員担当）
	賀茂	下田財務事務所次長
	東部	沼津財務事務所次長
	中部	静岡財務事務所次長
	西部	浜松財務事務所次長
企業局	企業局次長	
議会事務局	議会事務局次長兼総務課長	

イ 人材面

- 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。）については、静岡労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講を通じ、障害者の職業能力の開発と職業適応の向上に係る専門知識の習得に努めます。
- 精神障害のある職員が配属されている所属については、静岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講を促すことで、障害に関する理解を深め、合理的配慮や障害に応じて適切に対応する知識の習得に努めます（過去に同講座を受講したことがない職員に限る）。

- 全職員を対象に、外部機関の専門家による障害に関する理解促進・啓発のための研修を実施するとともに、職場の同僚・上司を対象に、個別相談会や職員同士の交流会を開催し、効果的な支援方法への助言や支援ノウハウの共有を図ります。
- 必要に応じ、外部専門機関のジョブコーチを派遣し、障害のある職員の職場への適応を支援します。

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 一定の合理的配慮が必要な障害のある職員が活躍できる職務の選定及び創出について、随時検討します。
- 採用（任用）や人事異動に際して、面談を実施し、業務の適切なマッチングを行います。

(3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 障害のある職員からの要望を踏まえ、施設の環境整備や就労支援機器の導入を検討します。
- 障害のある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルやチェックリストの作成、作成手順の簡素化や見直しを検討していきます。
- 定期的な面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を検討していきます。

イ 募集・採用

- 障害特性に配慮した職務の選定を工夫し、様々な障害の特性を持つ職員の採用に努めます。
- 大学生を対象としたインターンシップにおける障害学生の受け入れや特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所等の利用者等を対象とした職場実習の実施を検討します。
- 採用試験及び選考の実施に当たり、障害のある方からの要望を踏まえ、必要な合理的配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ・「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。

- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

ウ 働き方

- 時差勤務や業務内容に応じて在宅勤務等の活用を促進します。
- 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します。

エ キャリア形成

- 人事評価等を実施する過程で、本人の中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、その内容や各所属で求められる技能等を踏まえた職務選定に努めます。
- 研修の実施に当たり、受講を希望する職員の個々の障害の特性にあった情報保障を検討し、受講しやすい環境づくりに努めます。

オ その他の人事管理

- 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、働き方の検討の取組を行います。
- 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ます。また、人事異動による配属時には、本人の希望を踏まえ、障害に対する必要な配慮事項等の引継ぎを行い、障害のある職員がスムーズに業務を開始することができるよう努めます。
- 必要に応じ、外部専門機関のジョブコーチを派遣し、障害のある職員の職場への適応を支援します。（再掲）
- 希望する障害のある職員を対象に、個別相談会や情報共有・意見交換を目的とした職員同士の交流会を開催し、不安や悩みの解消に努めます。

(4) その他

- 「静岡県障害者就労施設等からの物品等の調達に関する調達方針」に基づき、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します。