

奈良県職員障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

1. 計画作成機関（任命権者）

奈良県（奈良県知事）

2. 評価年度

令和6年度

3. 目標に対する達成度

（1）障害のある職員の採用に関する目標

目標値	実績値
法定雇用率以上 2. 8 %（R 6. 6. 1時点）	実雇用率 2. 8 3 %（R 6. 6. 1時点）

（2）定着に関する目標

目標	実績
当該年6月1日時点での障害者を対象に採用した職員の定着率100%（常勤職員、会計年度任用職員とも）	常勤職員：100% 会計年度任用職員：70%

（3）満足度に関する目標

目標	実績
実際に採用された障害を有する職員が県庁内で活躍できる環境の整備を進め、奈良県で採用され、働いていることについての満足度を高めます。	障害のある職員の職場満足度等を把握し、今後の取組に反映させていくことを目的に、アンケート調査を実施。県に就職し、働いていることについて、「満足」又は「やや満足」と回答した職員の割合 64. 8%

4. 取組内容の実施状況

計画における取組内容の記載			取組の実施状況（令和6年度）	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	(1)組織面	障害者雇用推進者として総務部長を選任し、本計画に定める取組を推進します。 関係課（行政・人材マネジメント課、人事課、総務厚生センター等）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・点検を行います。 障害者雇用に関する専門的な知識経験又は識見を有する人材を安定的に配置することで、障害者活躍に係る取組をより実効性のあるものとします。	総務部長を選任 関係課4課（行政・人材マネジメント課、人事課、職員相談支援課、総務厚生センター）で「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、把握・点検。 他自治体の取組を参考に、人材の安定配置を含めた障害者雇用の取組について検討。	
		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をはじめ外部の組織または人材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します。	必要に応じて、就労支援機関等と連携し、職員の定着を支援。また、障害者職業生活相談員による面談等を行うなどサポート体制を構築。	
		障害を有する職員が相談しやすい体制となるよう、内容に応じた多様な相談先を確保し、相談先の周知を図ります。	障害を有する職員の採用時や採用後面談等の機会を通じて、相談先を周知。	
	(2)人材面	障害者職業生活相談員として、行政・人材マネジメント課及び人事課の障害者就業生活に関する業務を担当する職員を選任し、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います。	行政・人材マネジメント課、人事課、職員相談支援課、総務厚生センターの職員を障害者職業生活相談員として選任し、障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を実施。	
		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ます。	障害者職業生活相談員を務める職員は奈良労働局開催の障害者職業生活相談員資格認定講習を受講。	
		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ます。 ・障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること ・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 ・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 ・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 ・その他障害者の職場適応の向上に関すること 等	障害者職業生活相談員は、左記の業務を担当するとともに、障害のある職員の職業生活に係る相談に対応。	

奈良県職員障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

4. 取組内容の実施状況

計画における取組内容の記載			取組の実施状況（令和6年度）	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		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実施します。	庁内各所属に対し、障害者の職務選定・創出にかかる照会を行い、職務を選定・創出。	
		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います。	新規採用の職員に面談等を行い勤務状況等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を点検。	
		障害を有する職員本人と所属長との定期面談等を通じて、職員本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じて、職場内で業務内容の見直しなどを臨機に行っていきます。	職員本人と所属長との定期面談等を実施し、職場内での業務内容の見直しなどを臨機に実施。	
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	障害のある職員の障害特性・要望を踏まえ、Well-being な職務環境の整備に向け、以下を検討します。	職員の障害特性・要望を踏まえ、過重な負担にならない範囲で職務環境を順次、改善。	
		・就労支援機器の購入などの環境の整備		
		・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		
		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ます。	新規採用の職員に面談等を行い、勤務状況等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、必要に応じた措置を実施。	
	(2)募集・採用	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します。		
		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います。	特別支援学校の生徒や障害者就業・生活支援センターの登録者等を対象とした職場実習の受入を実施。	
		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ます。	障害者を対象とした職員採用選考試験及び障害者を対象とした会計年度任用職員の募集を実施。	
		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します。	点字や拡大文字による受験、手話通訳、車椅子の使用など受験者の申し入れに応じて対応。	
		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。	左記の取扱いはしていない。	
		障害を有する会計年度任用職員の新規採用の際に、採用前職場見学を実施し、障害特性等を把握し、業務の的確なマッチングを図ります。	希望者に対して、採用前職場見学を実施し、業務の的確なマッチングを図った。	
	(3)働き方	フレックスタイム制の利用を促進します。	奈良県版フレックスタイム制運用の手引きを庁内ネットワークに掲載するなどフレックスタイム制の利用を促進。	
		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。	年次有給休暇等の取得を呼びかけるとともに、各種休暇制度を紹介するハンドブックを更新し、庁内ネットワークに掲載するなど休暇の取得促進を図った。	
		在宅勤務制度は、引き続き、常勤職員等の職務のうち在宅勤務が可能と所属長が認めるものについて、モバイル型端末等を活用し、自宅等で勤務することを可能とします。	在宅勤務制度運用の手引きを庁内ネットワークに掲載し、在宅勤務制度の利用を促進。	
	(4)キャリア形成	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います。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います。	必要に応じ、人事評価面談等によりキャリア形成に関する希望等を把握。	
	(5)その他の人事管理	「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・体調配慮を行います。 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。	「職場環境申告書」、「自己申告書」の内容を確認し、必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を実施。	
			職員本人の希望に応じて、対応。	
その他		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します。	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き、奈良県優先調達推進会議を開催し、県内の障害者就労施設等からの物品調達を全庁的に推進。	
		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）を実施します。	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を定期的に開催。また、障害者就業・生活支援センターの登録者等からの職場実習の受入を推進し、人的交流を図った。	