

「栃木県庁障害者活躍推進計画(第1期)」令和4年度取組状況について

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第6項の規定に基づき、令和4年度を取組状況を公表します。

1 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を選任しています。
- 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しています。
- 所属の総括補佐等を対象として障害者職業生活相談員講習の受講を促進し、障害のある職員への理解と対応の充実を図っています。
- 各部局人事担当者等で構成する委員会を設置し、計画の実施状況について、定期的に把握・点検を行っています。
- 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っています。
- 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の活用に努めています。

2 職員の採用に係る取組

- 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、拡大印刷や書面による伝達を行うなど、障害特性に配慮して実施しました。
- 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しています。
- 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しています。
- 県庁の業務に関心を持ってもらうため、障害のある学生等を対象に、「栃木県庁オープンゼミ」を実施し、具体的に働くイメージを掴みやすいよう、障害のある職員等が業務内容や感想等を紹介しました。

3 職員の働きやすい環境づくりに係る取組

- 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っています。
- 会計年度任用職員が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しています。

- 栃木労働局が設置している「職場適応支援者」による相談窓口等について、活用を促進しています。
- 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として、座談会を開催しました。
- 採用後に障害を有することとな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配慮しています。
- 職員の障害への理解を促進するため、障害のある職員が配属された職場において障害特性の理解と対応についての研修や全職員を対象に障害者理解向上のためのeラーニングを実施しました。
- 聴覚障害のある職員への指示はメモ、業務上のやりとりはメール・チャット等を基本とし、希望により職員録への耳マークの掲載、障害特性に応じた合理的配慮を提供できる体制づくりをしています。また、関係機関等からの助言を踏まえ、視覚障害のある職員にはPCの画面の反転や読み上げ機能の活用、文字の拡大等の配慮をしています。
- 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んでいます。
- 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しています。
- 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しています。
- 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、各庁舎管理者や職員健康管理センターと調整を図っています。
- バリアフリートイレやスロープの設置など、バリアフリー化を進めています。

4 職員の能力開発に係る取組

- 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、適した業務を検討しています。
- 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っています。
- 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っています。

5 その他の取組

- 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っています。