

山口県障害者活躍推進計画

令和7年4月

1 計画の趣旨

年齢や性別、障害の有無にかかわらず、県民一人ひとりが自分らしく活躍することができるよう、誰もがいきいきと輝く地域社会を実現することは、活力ある県づくりを進める上で、極めて重要であることから、本県では、「やまぐち未来維新プラン」において、「高齢者・障害者等が活躍する地域社会の実現」を重点施策に位置づけています。

そのうち、障害のある方の雇用促進に関しては、「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）」において、地方公共団体は、率先して障害者を雇用するよう努めることとされ、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」の作成が義務付けられています。

本県では、これまでも障害のある方を職員として継続的に採用してきており、こうした法の趣旨を踏まえ、令和2年4月に障害者活躍推進計画を作成し、障害のある方の採用と、活躍促進に向けた体制整備等を進めてきました。

また、令和7年3月に策定した「山口県人材育成・確保基本方針」においても、「多様な人材の活用」を取組の一つに掲げ、引き続き障害のある方の積極的な採用に努めるとともに、障害のある職員の希望等を踏まえた職域の拡大などに取り組むこととしています。

このたび、障害者活躍推進計画の期間満了を迎えることから、こうした動きを踏まえた上で、今後5年間の計画を策定し、引き続き、障害のある職員が安心して働き、能力を発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

2 計画の基本的事項

(1) 機関名

知事部局、労働委員会事務局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、企業局

(2) 任命権者

山口県知事、山口県議会議長、山口県代表監査委員、山口県人事委員会、山口県公営企業管理者

(3) 計画推進の基本的な考え方

障害のある方を雇用し、働きやすい職場環境を整備することは、誰もが仕事を通して社会参加できる共生社会の実現につながるものであり、県が率先して取り組むことが重要です。

(4) 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

3 本県における障害者雇用に関する現状と課題

(1) 障害者採用選考の実施

- 昭和54年に制定された身体障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、本県では、昭和58年度から身体障害者を対象とした別枠の採用選考を毎年実施し、継続的に職員の採用を行ってきました。
- 令和元年度からは、障害種別にかかわらず受験できるよう、従来の身体障害者に加え、新たに知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大しました。

(2) 障害者雇用率の状況

本県の令和6年6月1日現在の障害者雇用率は、次のとおりです。

法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率
2.8%	3846.0 人	117.5 人	3.06%

※本県は厚生労働大臣より特例認定を受けており、本県企業局に勤務する職員を本県知事部局に勤務する職員とみなすこととしています。

※「法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数」及び「障害者数」の算定において、「短時間勤務職員」である職員については、その1人をもって0.5人の職員に相当するものとみなすとされています（法第38条第2項、第3項、施行規則第4条の13）。

(3) 障害者雇用に関する課題

- 令和6年6月1日現在では法定雇用率を達成していますが、今後の退職等を踏まえ、継続した雇用と定着に取り組むことが必要です。
- また、法定雇用率は、令和8年7月に引上げられ、3.0%となる予定であり、更なる人材確保や受入体制の整備、職務の選定等が求められています。

4 目標

採用及び定着に関する項目

【知事部局及び企業局】

- 当該年6月1日時点の法定雇用率の達成
（評価方法：毎年任免状況通報により把握・進捗管理）

- 不本意な離職を極力生じさせない。
(評価方法：毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理)

【上記以外の機関】

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

5 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

- 障害者雇用推進者として総務部人事課長を選任します。

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。）全員について、今後労働局において開催を予定している障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 障害のある職員が配置されている所属の職員を中心に、山口労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります。

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定等

- 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある方の障害特性や個性、希望等を踏まえ、職務の選定について検討を行います。
- 定期的に面談を行い、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。

(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

- 新規に採用した障害のある職員については、定期的な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。
- なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

イ 募集・採用

- 採用に当たっては、障害のある受験者からの希望を踏まえ、個々の障

害特性に配慮し、受験上の合理的かつ適切な対応を図るなど、障害のある方の積極的な採用に努めます。

- なお、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

- 在宅勤務や時差出勤制度の効果的な運用等により、多様な働き方を実施しやすい職場環境づくりに努めます。

エ キャリア形成

- 管理職員との面談を通じて自らの将来像を考える機会を設けるほか、本人の希望等を踏まえつつ、各種研修の受講勧奨や、配属職場の検討等を行います。

オ その他の人事管理

- 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、業務実態の把握と体調配慮を行います。
- 毎年4月時点で在籍している障害のある職員（新規採用を除く）に対するアンケート調査を実施し、その結果を踏まえ、今後の取組内容について検討していきます。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等による障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰に向けた支援を行うとともに、復帰後の職務選定と職場環境の整備、通院への配慮等に取り組みます。

(4) その他

障害者就労施設等を対象とした物品調達を実施し、毎年度、「山口県の障害者就労施設等からの物品調達方針」において設定する調達目標額の達成を目指します。