

# 障害者活躍推進計画実施状況について（令和6年度）

## 1 障害者活躍推進計画に掲げる目標の状況について

目標①「採用に関する目標」実雇用率（各年6月1日時点）

当該年6月1日時点の法定雇用率以上

令和7年6月1日現在の雇用状況

雇用率（法定雇用率2.8%） 3.04%

- ・昨年6月1日からの1年間で、新たに21人の障害者の方の採用等（※1）をした一方、退職等により21人の減少となった。

	実人数	雇用率換算（※2）
算定の基礎となる総職員数	4,049.5人	
障害者として算入した職員数	102人	123人
雇用率		3.04%

R5 実績

3.17%

※1 障害を有する職員の雇用人数に係る増加要因としては、新規採用のほか、手帳の新規取得及び任命権者間での異動によるもの。

※2 雇用率換算について重度の障害者は2人（週30時間以上勤務の職員）として算定。

週20時間以上の30時間未満の職員は0.5人として算定。

目標②定着に関する目標

継続就労状況：100%

（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミング（6月1日時点）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。

令和7年6月1日時点の継続就労状況：66.7%

→正規職員1名、会計年度任用職員17名を採用

うち6名が離職（主な理由：体調不良等）

（評価方法）

- ・ 令和6年4月1日～令和7年3月31日までにおける新規採用者の令和7年6月1日時点の在籍状況
- ・ 正規職員は知事部局に配属された新規採用者、会計年度任用職員は知事部局において新たに採用を行った職員を対象とする。

目標③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る

前年度に引き続き、令和6年度に仕事や職場に関する満足度を測るアンケート調査を実施。満足度の3つの尺度の合計値：3.2ポイント（前年度：3.2ポイント）。

詳細については、別添のとおり。

## 結果の概要

- ・満足度の3つの尺度（「活力」「熱意」「没頭」）の合計値は3.2ポイント（昨年度：3.2ポイント）であった。尺度毎のポイントに大きな変化は見られなかった。
- ・令和6年度は、3つの尺度すべてにおいて、会計年度任用職員が正規職員に比べて高い値となった。年代別では、50代が他の世代に比べて、いずれの尺度でも高い傾向を示した。  
⇒（アンケートの自由記載）
- ・障害がある職員の業務分掌を決める際、障害の特性を考慮しながら業務を割り当てるることは重要だが、上司の安易な判断や決めつけで当該職員の分掌事項を決めるのは避けるべき
- ・周りの職員の障害者への理解が足りない部分があると感じることがあるので研修等を実施すべき。など

## 目標④キャリア形成に関する目標

【障害者が担当する職務の拡大】 毎年度新たな職域を開拓する

〈正規〉令和7年度知事部局新採用職員は1名

〈会計年度任用職員〉 令和7年度に12ポストを設置。（合計80ポスト）

事務補助：総合県民支援局等

## 2 障害者の活躍を推進する体制整備

- ・人事課長が務める障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者、組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」や「実務者チーム」を設置、会議開催
- ・人的サポート体制（推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員等）を整備

### 【令和6年度】

- |           |                             |
|-----------|-----------------------------|
| 6月28日(金)  | 障害者職業生活相談員の選任（5人以上いる職場）     |
| 10月29日(火) | 障害者雇用促進研修                   |
| 12月18日(水) | 障害者雇用実務者チーム第1回会議            |
| 12月       | 障害者雇用推進チーム第1回会議（書面開催）       |
| 1月        | ワーク・エンゲージメント調査実施            |
| 2月        | 障害者活躍推進計画（改定案）にかかる職員アンケート実施 |
| 3月14日(金)  | 障害者雇用実務者チーム第2回会議（書面開催）      |
| 3月        | 障害者雇用推進チーム第2回会議（書面開催）       |

### 3 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・能力や特性を踏まえ、各所属への調査により障害者枠のポストの選定、創出を引き続き図る  
⇒目標④のとおり
- ・各所属における定期的な面談等により、任用する職員とその業務の点検を実施

### 4 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・新規に採用した障害者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ていく。  
【R3～：出先機関】・聴覚障害者のためのリアルタイム文字表記アプリの導入
  - ・アプリ導入のためのタブレット、集音マイクの購入
- ・障害者枠での職員採用の実施  
【R3～R7】 知事部局行政職 : 5名  
【R8】 行政職 : 3名程度
- ・テレワークや時差出勤等の柔軟な勤務体制の利用促進

## 【仕事や職場に関するワーク・エンゲージメント調査結果】

以下の質問項目に対する回答の得点化を行い、3分類により集計

### 質問項目

- 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。 (活力 1)
- 職場では、元気が出て精力的になるように感じる。 (活力 2)
- 仕事に熱心である。 (熱意 1)
- 仕事は、私に活力を与えてくれる。 (熱意 2)
- 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。 (活力 3)
- 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。 (没頭 1)
- 自分の仕事に誇りを感じる。 (熱意 3)
- 私は仕事にのめり込んでいる。 (没頭 2)
- 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。 (没頭 3)

### 選択肢

6. いつも感じる(毎日) 5. とてもよく感じる(1週間に数回) 4. よく感じる(1週間に1回)  
 3. 時々感じる(1ヶ月に数回) 2. めったに感じない(1ヶ月に1回以下)  
 1. ほとんど感じない(1年に数回以下) 0. 全くない

※ 調査内容は、満足度の測定に最も広く活用されているユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 (UWES) を使用

