

障害者雇用促進計画に基づく取組の実施状況

機 関 名	鳥取県
任 命 権 者	鳥取県知事
評 価 年 度	令和7年度
目標に対する達成度	<p>○採用に関する目標</p> <p>令和11年6月1日時点の法定雇用率が3.70%以上 (令和7年6月1日時点の雇用率) 3.52% (参考: R2年度 3.29%、R3年度 3.32%、R4年度 3.42%、R5年度 3.48%、R6年度 3.51%)</p> <p>○職場定着に関する目標</p> <p>令和11年度の定着率(※)が100.0% (※当該年度中に採用した職員のうち、当該年度末まで在籍していた職員の実人数の割合。本人都合による転職等は除く。) (令和7年度の定着率) 93.8% (参考: R4年度 89.1%、R5年度 93.2%、R6年度 86.1%)</p>
取組内容の実施状況	<p>【障害者の活躍を推進する体制整備】 (組織面)</p> <p>○障がい者雇用推進チーム会議を開催した。障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、特別支援学校等の関係機関でチームを構成し、障がいのある職員に対する職場定着に向けた具体的取組の検討や本計画のフォローアップ等を行った。</p> <p>○人事企画課長を「障がい者雇用推進者」として選任した。</p> <p>○人事企画課の障がい者就業生活に関する業務を担当する職員を「障がい者職業生活相談員」に選任した。</p> <p>○障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる職員が相談できる窓口を人事企画課内に設置し、個別相談に対応するとともに、案件に応じて専門の支援機関と連携して対応する体制を構築した。</p> <p>(人材面)</p> <p>○鳥取労働局による「障害者職業生活相談員資格認定講習」を障害者職業生活相談員に選任された者及び選任予定者が受講した。</p> <p>○障がい者支援職員の資質の向上を図るため、ワークセンター及び障がい者配置所属において障がいのある職員の支援を行う職員を対象としたスキルアップ研修を実施し、障がい特性に応じたきめ細やかな支援を行った。</p> <p>○専任の支援員等による支援だけでなく、職場全体として障がい特性への理解を深め、本人の意向を踏まえたナチュラルサポートを適切に行っていくため、希望職員を対象に「障がいのある職員の職場定着に向けた支援研修」を実施した。</p> <p>【障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出】</p> <p>○障がいのある職員の活躍の場を拓げるため、障がい者雇用に係る意見交換の場等を活用しながら、障がいのある職員が、一層活躍することができる業務の点検を行い、令和8年度から農業試験場のワークセンターを拡充することとした。</p>

【障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理】

(職務環境)

- 採用前面談を実施し、障がい特性や職務遂行能力等を把握し、障がい者本人の考え等を踏まえながら、業務の的確なマッチングを行うよう努めた。
- 職員本人と所属長との年2回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実施した。
- 新たに採用され個別所属に配置した職員については、所属長による職員本人との面談に加えて、人事企画課の人事担当者が定期的に、職員本人と所属長に面談し、業務への適応状況を丁寧に確認した。

(募集・採用)

- 特別支援学校や関係機関等へ試験情報をタイムリーに伝え、障がい者が必要な情報を得られるよう対応した。また、身体・知的・精神の障がい種別ごとに採用枠を設け、障がい種別に応じた試験科目の設定や試験時の配慮を行った。
- 鳥取県職員採用試験（知的障がい者対象）の受験要件の見直しを行い、令和5年度実施試験から特別支援学校高等部（知的障がい）の卒業生（見込みを含む）を新たに受験対象者に加えた。
- 人材確保が困難な職種やフルタイム勤務が困難な障がい者等について、短時間勤務を希望する者を「鳥取方式短時間勤務職員」として採用する制度を創設した。

(働き方)

- 障がいの特性から生じる疲労の回復を図るため、1日につき1時間以内の小休止行為の弾力的運用を行った。
- 障がいのある職員の意欲や能力に応じて、集合配置のワークセンターから個別配置又は担務拡大の事務補助・技術補助業務へのステップアップの仕組みを整備した。

(その他の人事管理)

- 必要に応じて、個別面談の実施や就労パスポートの作成を行い、障がい特性等について情報共有し、適切な支援や配慮を行った。