

佐賀県職員障害者活躍推進計画 の実施状況（令和 6 年度・知事部局）

令和 8 年 1 月 19 日現在

計画期間	令和 5 年 4 月 1 日～令和 1 0 年 3 月 3 1 日
実施状況の対象期間	令和 6 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 3 1 日

大項目	中項目	小項目	目標	実施状況	実施状況の点検 (障害者雇用推進チームの意見)
1. 計画の目標に係る実施状況	(1) 採用に関する目標		毎年度の法定雇用率達成	令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率が2.92%となり、法定雇用率（2.8%）を達成した。	<p>【評価・課題等】</p> <p>○ 法定雇用率（2.8%）については、令和 6 年 6 月 1 日時点において達成されており、令和 5 年 6 月 1 日時点と比べ0.07%増加している。</p> <p>○ 増加した主な要因として、</p> <p>① 令和 6 年 6 月に唐津総合庁舎に S A G A サポートオフィス「ウィズ」のサテライトオフィスを設置（1 名を採用）</p> <p>② 計画的な正規職員の採用（令和 6 年度の採用者数 6 名）が挙げられる。</p> <p>○ なお、令和 7 年 6 月 1 日時点の実雇用率は「2.97%」であり、障害者活躍推進計画に掲げる、令和 9 年度の実雇用率の目標値「3.2%」に向け、引き続き採用に関する取組を継続していく。</p> <p>○ 職場定着、職場満足度については、職員のフォローや相談体制等の充実も含めて引き続き取組を継続していく。</p> <p>○ 令和 6 年度に提出された自己申告において障害のある職員の「職場満足度」のうち「非常に満足」、「おおむね満足」の割合は、職員全体の割合よりもわずかに低くなっている。当該原因に対処しつつ、「非常に満足」、「おおむね満足」の割合が高くなるよう、障害のある職員に対してのフォローや体制確保等を継続していく必要がある。</p>
			令和 9 年度の実雇用率3.2%	令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率は2.92%となり、目標値の「3.2%」には至っていないものの、前年度から0.07%増加している。（前年度2.85%）	
	(2) 定着に関する目標		各年度における採用1年後の離職率 0%	対象期間中に、採用1年以内に離職した者はいない。	
	(3) 満足度に関する目標		各年度における障害のある職員の職場満足度の「非常に満足」「おおむね満足」の割合〔A〕が、全職員の職場満足度の割合〔B〕と同等以上	対象期間中の実績が下記のとおりとなった。 ・令和 6 年度 (A) 76.5% (B) 79.8% <参考:令和 5 年度 (A) 81.3% (B) 81.1%>	<p>【計画見直しの必要性】</p> <p>○現時点では必要なし。</p>

佐賀県職員障害者活躍推進計画 の実施状況（令和 6 年度・知事部局）

令和 8 年 1 月 19 日現在

計画期間	令和 5 年 4 月 1 日～令和 1 0 年 3 月 3 1 日
実施状況の対象期間	令和 6 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 3 1 日

大項目	中項目	小項目	目標	実施状況	実施状況の点検 (障害者雇用推進チームの意見)
2. 計画に掲げる取組内容の実施状況	(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備	① 組織面	障害者雇用推進者の選任	令和元年 9 月に障害者雇用推進者として人事課長を選任した。	<p>【評価・課題等】</p> <p>○ 精神・発達障害のある採用者の受入所属が増えたことに伴い、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講する職員も年々増加しており、精神・発達障害のある職員の支援体制が徐々に広まっていると考えている。</p> <p>○ 令和 6 年度は、精神・発達障害のある職員の受入所属のみならず、主管課人事担当者に対しても受講案内を行った結果、2 名の受講に繋がった。</p> <p>○ なお、令和 7 年度は、受入所属の職員のみならず、全職員まで受講対象とした。引き続き職場における合理的配慮について理解を深めるための取組を継続していく。</p> <p>○ 「障害のある職員とともに働く上で参考となるマニュアル等の整備」については、令和 4 年度に職員ポータルサイト（庁内イントラ）に「障害のある職員の活躍推進」のページを作成したことから、当該ページの掲載内容を充実させていく。</p> <p>○ 相談専用メーリングリストを作成し、当該メーリングリストを相談窓口として一斉に周知することで、障害のある職員等からの個別相談に備えている。</p> <p>○ 障害のある新規入庁者の主治医が作成した当該新規入庁者に対して必要と考えられる合理的配慮事項についての意見書を産業医が確認した上で、障害者職業生活相談員が、当該新規入庁者が配属される所属に対し、その内容を対面で伝達した。</p> <p>○ 障害のある職員に対して、本人の同意を得た上で、医療機関や支援機関等との連携を行い、本人の能力開発を推進した。</p> <p>【計画見直しの必要性】</p> <p>○現時点では必要なし。</p>
			障害者職業生活相談員の設置	令和 2 年から、障害者からの相談対応業務の経験のある専任の障害者職業生活相談員を人事課内に配置している。	
			障害者雇用推進チームの設置	障害者活躍推進計画の作成検討時に、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、人事担当、健康管理室、資産活用課、就労支援室、人事委員会事務局、障害のある職員を構成員とするチームを設置しており、同様の構成員による障害者雇用推進チームを設置した。	
			各部・各所属における支援担当者	各所属においては、主に直属の上司が障害者職業生活相談員との連携等で中心となって対応している。	
			外部機関との連携	障害者職業生活相談員が中心となり随時連携を図っている。	
			障害者職業生活相談員資格認定講習の受講（人事担当者・障害者職業生活相談員）	令和 6 年度に開催された講習（労働局主催）について、職員 4 名が受講した。	
		② 人材面	職員向けの「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の研修の実施	精神・発達障害者が在籍する所属の職員向けの講座を令和 6 年 7 月に実施した。（受講者 46 名）	
			環境整備や職務選定等の事例収集・周知	各所属での取組状況について、事例を収集した。	
			障害のある職員とともに働く上で参考となるマニュアル等の整備	マニュアル等の一つとして、障害者採用選考試験の実施・採用・配置・異動のフロー図を作成し、職員ポータルに掲載した。個別ケースへの対応等については、当該所属に対して、発達障害に関するパンフレットを配布する等により対応している。	
			面談等による業務のマッチングの点検・調整	障害のある職員からの随時の相談対応のほか、障害のある職員に対する面談を実施し、当該職員の特性上困難な業務があった場合等は、所属との調整を図っている。	
			新規採用職員の採用前面談の実施	令和 7 年度入庁の新規採用職員 4 名全員について、採用前面談を実施し、特性等に応じた配属先の選定等を行った。	
			特性や個性に応じた職務の選定・創出方法等の共有	障害のある職員が所属する所属長等と障害者職業生活相談員との定期的な面談を実施し、障害のある職員の特性や個性に応じた職務の選定等を行った。	
(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出			面談等による業務のマッチングの点検・調整	障害のある職員からの随時の相談対応のほか、障害のある職員に対する面談を実施し、当該職員の特性上困難な業務があった場合等は、所属との調整を図っている。	<p>【評価・課題等】</p> <p>○ 障害者職業生活相談員を中心に、障害のある職員との面談や所属との調整等を実施できている。</p> <p>○ 一方で、採用者数が増えたこと及び障害者職業生活相談員の設置の周知が進んだことで、所属や本人から健康管理室等へ寄せられる相談も増加しており、専任の職業生活相談員に加え、兼務の職業生活相談員を追加配置することで対応しているものの、支援体制の更なる拡充も必要と感じる。</p> <p>○ 引き続き、障害のある職員が働きやすいと感じることができるよう、職員の特性や個性に応じた職務の選定や創出を図ることで、職場満足度の向上や定着率の維持につなげていく。</p> <p>【計画見直しの必要性】</p> <p>○現時点では必要なし。</p>
			新規採用職員の採用前面談の実施	令和 7 年度入庁の新規採用職員 4 名全員について、採用前面談を実施し、特性等に応じた配属先の選定等を行った。	
			特性や個性に応じた職務の選定・創出方法等の共有	障害のある職員が所属する所属長等と障害者職業生活相談員との定期的な面談を実施し、障害のある職員の特性や個性に応じた職務の選定等を行った。	

佐賀県職員障害者活躍推進計画 の実施状況（令和 6 年度・知事部局）

令和 8 年 1 月 19 日現在

計画期間	令和 5 年 4 月 1 日～令和 1 0 年 3 月 3 1 日
実施状況の対象期間	令和 6 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 3 1 日

大項目	中項目	小項目	目標	実施状況	実施状況の点検 (障害者雇用推進チームの意見)
(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	① 職務環境	県庁舎内のトイレの洋式化	県庁舎内のトイレの洋式化	本庁舎のトイレについては、全体で半数程度において洋式化された。一方、現地機関においては、整備が十分に進んでない施設も見受けられる。	<p>【評価・課題等】</p> <p>○ トイレの洋式化については、各施設の管理者において施設の整備計画に基づき順次進めているところである。なお、本庁舎は、旧館と南館が更新済みであり、新館は令和 5 年度から複数年かけて計画的に更新している。</p> <p>○ 洋式トイレを必要とする障害者の中には移動に困難を抱えている者が相当数いることを考慮し、フロアごとに一定数のトイレを洋式化するために、庁内全体での議論・調整が必要ではないか。また、現地機関含め、トイレ設備のみならず、ハード面の整備については今後も引き続き検討が必要である。</p> <p>○ 環境整備等に必要予算の確保については、障害のある職員の支援機器購入費を令和 8 年度当初予算に要求しているところ。</p> <p>○ 採用選考において大学卒業程度の区分を創設する等の取組が進んできたことで、一定の受験申込者数は確保できているが、一方で、県内自治体や民間企業等との競合もあることから、引き続き受験者確保・拡大への取組を図っていく必要がある。</p> <p>○ 令和 6 年度に実施した障害者採用選考においては、受験者の車椅子に合わせ高さを調節できる機の設置、伝達事項の書面交付等、個別の配慮に応じた対応を実施した。</p> <p>○ 採用選考に関して、実際の採用試験会場の状況、受験時に使用する机等の設備、過去の対応事例等を事前に動画、写真等で確認できるコンテンツ（Web サイトや You Tube 等）を整備することで、受験者が安心して受験できる環境を整備していく必要がある。</p> <p>○ 職員への治療と仕事の両立のための病気休暇制度の検討については、会計年度任用職員の病気休暇（有給）を制度化する等により、障害のある職員が定期的な通院等を行いやすくなった。今後も、障害のある職員への合理的配慮について検討していく必要がある。</p> <p>○ 障害への配慮が必要な職員からの駐車場許可申請に対しては、その特性に応じた許可を随時行っているところである。</p> <p>【計画見直しの必要性】</p> <p>○ 障害のある職員の採用活動として、障害のある方を対象としたインターンシップ等の取組を実施してはどうか。</p> <p>○ 佐賀県職員採用サイトの「職員紹介」等のページにおいて、障害のある職員についても紹介してはどうか。</p>
			配慮事項の所属への伝達の仕組み	令和元年度から、人事異動に係る自己申告に合わせ、障害や配慮事項等について所属に伝達することを前提としたアンケートを行うこととしており、職員からの申告事項を所属に伝達する仕組みを整備した。	
			新規採用職員に係る所属への情報提供	採用予定の職員については、採用前面談等により配慮事項等を把握し、配属先所属に伝達している。	
			環境整備等に必要予算の確保	人事課において環境整備等に必要予算を確保しているところ。今後も、ニーズの把握及び予算確保に努めていきたい。	
	② 募集・採用	障害者を対象とする採用選考に大学卒業程度の区分を創設	障害者を対象とする採用選考に大学卒業程度の区分を創設	令和 2 年度実施の採用選考試験から、大学卒業程度の区分を創設した。	
			採用選考試験の受験上の配慮	試験案内に受験時の配慮について記載している。過去に実施した試験では、受験者からの申出により、高さを調節できる機の設置や、伝達事項の書面交付、面接における筆談等を行っている。	
		採用予定者のプレ雇用の実施	採用予定者のプレ雇用の実施	令和 7 年度入庁の新規採用職員については、希望者がいなかったことから、庁前のプレ雇用を実施していない。	
			チャレンジ雇用の実施	チャレンジ雇用については、現在雇用数 0 名である。	
		募集・採用における不適切な取扱いの禁止	募集・採用における不適切な取扱いの禁止	募集・採用時の不適切な条件は設けていない。	
	③ 働き方	特性や体調に合わせたテレワークや早出・遅出勤務の活用促進	特性や体調に合わせたテレワークや早出・遅出勤務の活用促進	テレワークや早出・遅出勤務等の制度は整っているが、勤務管理や業務量確保等の課題があるため、合理的な範囲での活用について引き続き検討が必要。	
			治療と仕事の両立のための病気休暇制度の検討	治療と仕事の両立のために定期的な通院等が必要な職員を想定し、公平性を確保のうえで、継続的に休暇を取得できるような制度を今後検討していく。	
	④ キャリア形成	障害のある職員のキャリア形成への配慮	障害のある職員のキャリア形成への配慮	今後も、障害のある職員がその能力や希望等を踏まえながら可能な限り他の職員と同様にキャリア形成が可能となるよう配慮に努める。	
			チャレンジ雇用の職員のキャリア形成への配慮	チャレンジ雇用の職員については、チャレンジ雇用終了後の企業等への就労も見据え、本人の意向や本人への業務の適性等を踏まえながらキャリア形成を図っていく。	

佐賀県職員障害者活躍推進計画 の実施状況（令和 6 年度・知事部局）

令和 8 年 1 月 19 日現在

計画期間	令和 5 年 4 月 1 日～令和 1 0 年 3 月 3 1 日
実施状況の対象期間	令和 6 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 3 1 日

大項目	中項目	小項目	目標	実施状況	実施状況の点検 (障害者雇用推進チームの意見)
	⑤ その他の人事管理	業務支援者の配置		再任用職員の配置や業務委託の実施によって、S A G A サポートオフィス「ウィズ」において、障害者である会計年度任用職員に対する業務上の支援を行っている。	
		通勤時の本庁地下駐車場の使用許可		障害の特性を踏まえ、自家用車により通勤することが必要な職員に対しては、本庁地下駐車場や県庁南館駐車場の使用を許可している。	
		中途障害者に対する支援の実施		在職中に新たに障害者となった職員についても、障害者職業生活相談員の面談等を実施し、職場環境の整備等の調整を実施している。	
		配属先所属に対する支援		障害のある職員だけでなく、周囲で支援を行う職員等についても、障害者職業生活相談員が相談対応を行っている。また、今後必要に応じて当該職員に係る情報の提供、周囲の職員を対象とした研修を実施していく。	
	(4) その他		障害者就労支援施設等からの優先調達の促進	障害福祉課就労支援室を中心に、障害者就労支援施設等からの優先調達を推進しているところであり、職員ポータル等により全庁的に周知を行っている。	<p>【評価・課題等】</p> <p>○ 令和 6 年度の優先調達については、県の発注額は約4,825万円となり、目標（年間5,200万円）を下回った。</p> <p>○ 改めて優先調達について全庁的な周知を行うとともに、十分な納期の確保や1つの事業所に対応が困難な業務を複数事業所で共同受注するなど福祉事業所が受注しやすくなるよう、調整を図っていく必要がある。</p> <p>【計画見直しの必要性】</p> <p>○ 現時点では必要なし。</p>