

奈良県職員障害者活躍推進計画

令和8年3月31日

奈良県知事
奈良県議会議長
奈良県選挙管理委員会
奈良県代表監査委員
奈良県人事委員会

奈良県職員障害者活躍推進計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3に基づき、奈良県知事、奈良県議会議長、奈良県選挙管理委員会、奈良県代表監査委員、奈良県人事委員会が策定する計画です。

この計画は、厚生労働省が定める障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第198号）に基づき、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の総合的かつ効果的な実施及び職員がやりがいを持って健康でいきいきと働くことができる良い職場環境の整備を目的として定めるものです。

なお、計画策定にあたっては、障害のある職員の意見を聴取した上で計画を策定しています。

1. 機関名

奈良県

2. 計画期間

令和8年4月1日～令和11年3月31日（3年間）

3. 目標

(1) 採用に関する目標

（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上

法定雇用率の推移

2.60%（令和3年4月1日～）

2.80%（令和6年4月1日～）

3.00%（令和8年7月1日～）

（参 考）令和7年6月1日時点の実雇用率：3.03%

（評価方法※）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

※ 知事部局及び各行政委員会等において一体的に人事管理を行っているため合算

(2) 定着に関する目標

(各年度) 定着率※ 100%

※障害者を対象にした職員採用選考試験による採用者の定着率

(参 考) 定着率の状況

・ 常勤職員

	R3.6.1	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1	R7.6.1
採用後6月	100% (2人/2人)	75% (3人/4人)	100% (1人/1人)	100% (2人/2人)	100% (1人/1人)
採用後1年	100% (2人/2人)	75% (3人/4人)	100% (1人/1人)	100% (2人/2人)	100% (1人/1人)

・ 会計年度任用職員

	R3.6.1	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1	R7.6.1
採用後6月	92.3% (12人/13人)	100% (2人/2人)	75% (3人/4人)	90% (9人/10人)	100% (8人/8人)
採用後1年	84.6% (11人/13人)	—※	66.7% (2人/3人)	71.4% (5人/7人)	100% (5人/5人)

※ 調査日時点で採用後1年を経過した職員がいないことによるもの

(評価方法) 毎年 of 任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握

(3) 満足度に関する目標

奈良県で採用され、働いていることについての満足度の向上

(評価方法) 毎年6月時点で在籍している障害のある職員（新規採用を除く）に対しアンケート調査を実施し、把握

4. 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- 総務部長を障害者雇用推進者とし、本計画に定める取組を推進
- 関係課（行政・人材マネジメント課、人事課、職員相談支援課、総務厚生センター）で構成する「障害者雇用推進チーム」において、計画の実施状況を定期的に把握・点検
- 障害者雇用に関する専門的な知識・経験又は識見を有する人材を配置
- 就労支援機関をはじめ外部の組織または人材との連携及び関係所属によるサポート体制を構築
- 嘱託精神科医や保健師等による多様な相談先の確保・周知

② 人材面

- 行政・人材マネジメント課、人事課、職員相談支援課及び総務厚生センターの職員を障害者職業生活相談員とし、障害のある職員の職業生活に関する相談に対応
- 障害者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）に対して、奈良労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講機会を確保
- 障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、奈良労働局が開催する「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」の受講を案内し、啓発の機会を提供
- 障害特性の理解及び個々人が能力を有効に発揮するための措置等に関する研修の実施
- 職場のダイバーシティ推進等のための研修の実施

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 組織内ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出
- 新規採用職員への面談並びに「自己申告書」や「職場環境申告書」による、障害のある職員と業務の適切なマッチングの点検・検討
- 障害のある職員本人と所属長との定期面談等を通じ、職務遂行状況や習熟状況等に応じて職場内での業務内容を見直し

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

- 障害特性を踏まえ、就労支援機器の導入などにより職務環境を改善
- 新規採用時の面談による必要な配慮等の把握及び継続的な措置の実施
- 障害特性・要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施

② 募集・採用

- 障害のある学生からインターンシップの申し込みがあった場合の積極的な受け入れ
- 特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の積極的な実施
- 障害者を対象とした職員採用選考試験の実施や、障害特性に配慮した選考方法、職務の選定の工夫のほか、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用を推進
- 採用選考に当たり、必要に応じて、面接における手話通訳者を配置

- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れ
 - ・ 条件設定
 - 自力で通勤できること
 - 介助者なしで業務遂行が可能
 - 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
- 障害のある会計年度任用職員の新規採用の際に、採用前職場見学を実施し、障害特性等を把握することで、業務との的確なマッチングを促進

③ 働き方

- 柔軟な働き方を可能とするフレックス制、テレワークなどの利用促進
- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用促進

④ キャリア形成

- 面談等による中長期的なキャリア形成に関する本人の希望の把握、その内容や各職種に求められる技能等も踏まえた職務選定
- 人事評価面談の時点で職務に関する総括的な振り返りを実施

⑤ その他の人事管理

- 「職場環境申告書」、「自己申告書」を踏まえ、必要に応じて面談等により、状況把握・体調配慮
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方改善、キャリア形成等の取組を実施
- 本人が希望する場合には、「就労パスポート」等の活用により、就労支援機関等と障害特性等を情報共有し、適切に支援・配慮

(4) その他

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大推進
- 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の県庁販売会の開催、障害者就労施設等との人的交流など（職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会等）を実施