

## 令和 7 年度

## 障害者活躍推進計画（知事部局及び労働委員会事務局） 実施状況

新潟県では、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）に基づき「障害者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定し、障害者の活躍の場の拡大等に向けた取組を行っているところですが、同法第 7 条の 3 第 6 項の規定に基づき、令和 7 年度の実施状況について公表します。

### 1 取組状況（知事部局）

#### 障害者の活躍を推進する体制整備

##### ○障害者雇用推進チーム会議の開催

総務部人事課、管財課、福祉保健部障害福祉課、産業労働部雇用能力開発課を構成所属とする障害者雇用推進チーム会議を開催し、計画の実施状況の点検、取組の検討を行いました。

##### ○上司の理解促進等

課長補佐、次長等を対象とした階層別研修において、計画や取組の概要を説明したほか、障害のある職員の状況の把握や、相談への対応などの役割があることを説明するとともに、全職員対象の人権啓発研修（e ラーニング）や、障害のある職員との接し方について知識を深める研修（集合形式）を実施し、職員の障害特性やコミュニケーションの取り方、支援の方法などについて理解促進を図りました。

#### 採用に関する取組

##### ○障害者を対象とした採用選考の実施

実施に当たっては、以下のとおり公正な採用選考を徹底しました。

- ・ 特定の障害を排除又は特定の障害に限定しない
- ・ 自力での通勤ができることといった条件を設定しない
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない
- ・ 「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しない
- ・ 特定の就労機関からのみの受け入れを行わない

##### ○事務集約オフィスの設置（令和 5 年 4 月より）

障害者の雇用促進を図るため、令和 5 年 4 月より職員の支援のもと、県庁内の各所属から依頼される軽易な業務を行う事務集約オフィスを設置し、段階的にスタッフを増員し、受託する業務の範囲や量を順次拡充しています。

##### ○障害を有する学生を対象としたインターンシップの受入【新規】

障害者選考考査の受験者確保を図るため、令和 7 年 7 月に障害のある学生を個別に対象とするインターンシップの募集を開始し、9 月に受入を実施しました。

#### 定着及び満足度向上に関する取組

##### ○バリアフリートイレの利用適正化に向けた啓発

障害のある職員を含め、広いスペースのバリアフリートイレを必要としている方が円滑に利用できるように、一般トイレの利用で支障のない職員は利用を控えるよう、啓発文書の掲示を行いました。

### ○庁舎駐車場の利用適正化に向けた啓発

庁舎の障害者用駐車場について、一般駐車場の利用で支障のない職員は利用を控えるよう、啓発文書の掲示を行いました。

### ○「障害特性等についての情報共有シート」の運用

障害のある職員が、障害特性、配慮を希望する事項、共有範囲等について記載する様式「障害特性等についての情報共有シート」を運用しました。

#### ※障害特性等についての情報共有シート

職員が作成・提出することで、所属の上司等と円滑に情報共有するほか、異動の際には異動先所属にも提供し、新しい所属における業務内容の決定など事前の受け入れ準備にも活用するもの。

### ○障害のある会計年度任用職員を対象とするステップアップ制度の導入【新規】

障害者の中長期的なキャリア形成を支援し、一層の活躍推進を図るため、希望する職員について一定期間の勤務実績を評価し、当該評価を活用した正規職員の採用選考考査を実施する制度を導入することとしました。

## 2 達成目標に対する実績（知事部局）

| 目標項目                                                 | R 7 実績               | R 7 目標               | 達成状況     |
|------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------|
| <b>採用に関する目標（実雇用率）</b><br>毎年度、法定雇用率を上回ることを目指す（6月1日時点） | 3.09%                | 2.8%<br>(法定雇用率)      | 達成       |
| <b>定着に関する目標</b><br>毎年度、採用1年後の定着率100%を目指す             | 常 勤 100%<br>非常勤 100% | 常 勤 100%<br>非常勤 100% | 達成<br>達成 |
| <b>満足度に関する目標</b><br>毎年度、満足度を増加させることを目指す              | 72.6%                | 78.9%以上<br>(R 6 満足度) | 未達成      |

(説 明)

#### ○採用に関する目標（実雇用率）

厚生労働大臣へ通報した令和7年6月1日時点の任免状況です。  
法定雇用率を上回り、目標を達成しました。今後も引き続き、法定雇用率を上回る雇用となるよう取り組みます。

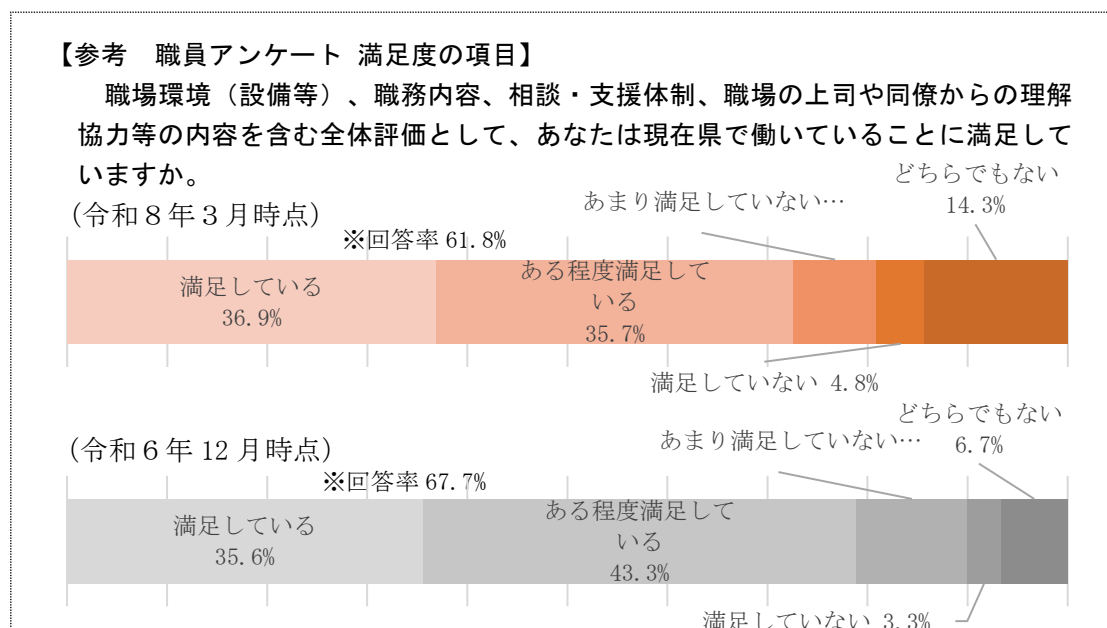
#### ○定着に関する目標

令和6年度に採用した職員の採用1年後の定着状況を評価しています。なお、非常勤職員（会計年度任用職員）は、年度ごとの任用が基本であることから、当該年度の期間満了である3月末まで在籍した職員は、定着として計上しています。  
常勤職員、非常勤職員共に100%を達成しましたが、今後も定着率の向上に向けて相談しやすい職場環境づくりを推進します。

## ○満足度に関する目標

障害を有する職員（非常勤職員を含む。）を対象としたアンケート調査（令和8年3月実施）では、「満足している」と回答した割合が前年度比で1.3ポイント上昇するなど、高い満足度を維持する結果となりました。なお、「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた全体の満足度は72.6%（前年度比△6.3ポイント）となっており、引き続き、より働きやすい環境づくりに努めてまいります。

特に、職員アンケートでは、「上司の障害への理解不足」「相談対応が不十分」といった意見が寄せられたことから、次年度においても『障害特性等についての情報共有シート』の活用を継続し、新採用職員の配属時に所属から相談窓口を案内する取組を行うほか、対応事例等を交えたサポートブックの作成及び周知を行うこととしています。



## 3 取組状況（労働委員会事務局）

- 在籍している職員に対し、障害者活躍推進計画の趣旨、障害者雇用に関する法令や障害特性等を掲載した「障害者雇用に関するQ&A」を周知し、障害者雇用に関する職員の理解促進を図りました。

## 4 達成目標に対する実績（労働委員会事務局）

| 目標項目                     | R7実績                              |
|--------------------------|-----------------------------------|
| 採用に関する目標                 |                                   |
| 障害者雇用に関する職員の一層の理解の促進を図る。 | 障害者活躍推進計画の趣旨等を周知し、職員の一層の理解促進を図った。 |