

沖縄県人事委員会事務局 障害者活躍推進計画実施状況

1 目標と達成状況

評価年度		令和7年度
項目	目標	評価方法、達成状況
採用	障害者の雇用推進に関して、職員の理解を促進するとともに、体制整備等に取り組む。	【評価方法及び達成度】 1 研修案内、受講の実績 (1) 精神・発達障害しごとサポーター養成講座の受講 (厚生労働省主催講座) ア 令和7年11月7日(金) イ 参加人数1人(計画担当者) ウ その他の職員全員に資料の供覧を行った (2) 令和7年度の転入職員に対し、令和6年度までに実施した研修資料を回覧 (3) 障害者への合理的配慮について理解を深めるため、職員全員に対して動画研修を実施 2 職員へのアンケート等による理解度の把握 (実施期間：令和8年2月26日(木)～3月13日(金)) (1) 理解度テスト ア 正答率・・・90.6%(全5問) (2) アンケート 研修の必要性を感じるものであった・・・100% 研修の資料やレベルは適切であった・・・100% 研修の内容を理解できた・・・・・・・・・・100% 研修の内容が今後役に立つと思った・・・100%
定着	(1) 不本意な離職者を生じさせない。 (2) 今後の障害者の在籍状況に応じて、定着率を把握する。	【評価方法及び達成度】 1 障害者の在籍状況により、定着状況を管理 (1) 障害者の在籍がなかったため、評価なし。

2 取組の実施状況及び点検結果

取組内容	実施状況
障害者の活躍を推進する体制整備	1 障害者雇用推進者として事務局総務課長を選任した。 2 計画の実施状況等の把握のため、令和8年3月に「障害者活躍推進計画フォローアップ検討会」を実施した。 3 事務局職員全員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を実施した。 (1) 精神・発達障害しごとサポーター養成講座の受講 (2) 令和7年度の転入職員に対し、令和6年度までに実施した研修資料を回覧（2ヶ月に1回） (3) 動画研修の実施 ア タイトル：みんな輝く職場へ ～事例から学ぶ合理的配慮の提供～ イ 以下の期間中に各自で視聴： 令和8年2月26日（木）～3月13日（金）
障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に基づき、当該計画や人事管理等の運用のため、異動希望調査時に、局内へ障害者手帳の写しの提供（任意）を呼びかけ、障害者の把握に努めた。
障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	1 障害者の在籍がなかったため、環境整備等の取組の実施はなし。 2 会計年度任用職員の募集と採用にあたっては、以下の取扱いを行わず、広く募集を行った。 (1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 (2) 自力で通勤できることなどの条件を設定する。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能などの条件を設定する。 (4) 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などの条件を設定する。 (5) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
その他	1 障害者就労施設等への発注について 障害者就労施設から菓子等を購入し、職種別民間給与実態調査の調査対象事業所への報償品として配付した。 2 障害者を対象とした職員採用選考試験の実施状況 任命権者の意向を確認の上、平等取扱いの原則に基づき、特定の障害に限定せずに障害者を対象とした沖縄県

	職員採用選考試験を実施した。また、試験前に補助具の持ち込みの希望や必要な配慮について確認し、受験の際に障害に応じた対応ができるよう努めた。
「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果	1 目標に対する達成度について 令和7年度は、資料の回覧や動画研修等により、事務局職員の理解促進の取組を行うことができた。今年度の理解度テストでは、正答率が90.6%と前年度の95.0%より5.0ポイント低下している。次年度は資料の回覧方法を工夫するなど、職員の理解が促進されるよう取組む必要がある。 2 取組内容の実施状況 概ね計画どおり実施できた。 職員採用試験や職員からの相談等の業務を実施する事務局の職員は、障害者の活躍を推進する意義を理解し、業務に生かすことが必要であるため、今後も全職員に対する研修を継続して実施する。
計画の見直し・修正	特になし。